

# Työturvallisuusperehdytyksen vaikuttavuus

Case Rudus-turvapuisto

LAHDEN  
AMMATTIKORKEAKOULU  
Liiketalouden ala  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Kevät 2016  
Sanna Rantsi

Lahden ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden koulutusohjelma

RANTSI, SANNA:

Työturvallisuusperehdytyksen  
vaikuttavuus  
Case Rudus-turvapuisto

Liiketalouden opinnäytetyö, 53 sivua, 1 liitesivu

Kevät 2016

TIIVISTELMÄ

---

Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia Rudus-turvapuistossa tapahtuvan opastetun kierroksen vaikuttavuutta henkilöstön työturvallisuusasenteeseen ja luoda kirjalliset kierrosohjeet korjausrakentamisen näkökulmasta. Turvapuistokierroksen tarkoituksena on vaikuttaa turvallisuusasenteeseen. Opinnäytetyön toimeksiantaja on Consti Yhtiöt, joka on yksi Suomen suurimmista korjausrakentamiseen ja talotekniisiin palveluihin keskittyneistä yrityksistä.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa tarkastellaan perehdytyksen merkitystä työsuhteen alussa, sekä työturvallisuutta ja sen kehittämistä. Teoreettisen osuuden pääteemana on turvallisuusasenne ja sen merkitys työturvallisuudelle.

Empiirinen osa on kvalitatiivinen tutkimus Rudus-turvapuiston perehdytyskierroksen vaikuttavuudesta turvallisuusasenteeseen ja työtapoihin. Laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä olivat teemahaastattelut, jotka toteutettiin yhdeksälle työntekijälle tammikuussa 2016.

Tutkimuksen tuloksista voidaan päätellä, että Rudus-turvapuistolla on jonkin verran vaikutusta asenteisiin, etenkin toimihenkilöiden kohdalla. Pitkään alalla olleiden työntekijöiden osalta vaikutus asenteisiin oli vähäisin. Suurin osa haastatelluista työntekijöistä oli ollut alalla yli viisi vuotta. Tutkimuksessa ei ollut juuri valmistuneita tai alalla uusia työntekijöitä.

Merkittävä havainto tutkimuksessa oli positiivinen asennevaikutus toimihenkilöihin. He toimivat työmailla esimiestehtävissä ja johtavat työmaata. Heidän toiminnallaan on merkitystä, sillä työntekijät seuraavat esimiesten esimerkkiä. Kun esimiehet pitävät turvallisuutta tärkeänä asiana, he tekevät tarvittavat toimenpiteet turvallisemman työmaan saavuttamiseksi.

Asiasanat: työturvallisuus, asenne, vaikuttavuus, rakennusala, perehdytys, Rudus-turvapuisto

Lahti University of Applied Sciences  
Degree Programme in Business Studies

RANTSI, SANNA:

Effectiveness of safety introduction  
Case: Rudus-turvapuisto

Bachelor's Thesis in Business Studies, 53 pages, 1 appendix

Spring 2016

## ABSTRACT

---

The purpose of this thesis was to study the effectiveness of employee's safety attitude after a guided tour at Rudus-turvapuisto and create a written guidebook of Rudus-turvapuisto from a renovation point of view. The purpose of the Rudus-turvapuisto introduction tour is to have an effect on safety attitude. The study was commissioned by the Consti Group Plc, which is one of the biggest companies in Finland concentrating on repair, construction work and building technology.

The theoretical part considers the meaning of orientation at the beginning of an employment relationship, safety at work and the development of safety. The main theme of the theoretical part is the safety attitude at work and its meaning for safety at work.

The empirical section is a qualitative study of Rudus-turvapuisto introduction tour effectiveness on safety attitude and work methods. Qualitative research methods were theme interviews for nine employees in January 2016.

The results of the study show that Rudus-turvapuisto introduction tour has some effect on safety attitude, especially with white-collar workers. With the employees with a very long occupational history there was a lesser effect on attitudes. Most of all interviewed employees had been in construction business for over five years. In this study there were no newly graduated employees or employees that were new in the business.

The most significant observation in this study was the positive effect on white-collar employees. They are supervisors at construction sites, leading the work there. Their actions matter because subordinates will follow an example of their foremen. If supervisors find safety important they will do the right actions to make their worksite safer.

Keywords: safety at work, attitude, effectiveness, construction, orientation, Rudus-turvapuisto

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO	4
1.1	Tavoitteet, tutkimuskysymykset ja rajaukset	5
1.2	Tutkimusmenetelmät	6
1.3	Opinnäytetyön rakenne	7
2	TYÖTURVALLISUUS RAKENNUSALALLA	10
2.1	Tapaturmien ja ammattitautien kehitys ja kustannukset	12
2.2	Tapaturmataajuus rakennusallalla	14
2.3	Tavoitteena nolla tapaturmaa	15
2.4	Työturvallisuus osana perehdytystä	16
3	PEREHDYTYS JA SEN MERKITYS	19
3.1	Perehdytys rakennusallalla yleisesti	20
3.2	Työntekijöiden perehdytys Consti Yhtiöissä	20
3.3	Toimihenkilöiden perehdytys Consti Yhtiöissä	21
4	ASENTEIDEN MERKITYS TYÖTURVALLISUUDESSA	23
4.1	Asenteen merkitys työkyvyn kokonaisuudessa	23
4.2	Työturvallisuusasenne	24
4.3	Turvallisuuskäyttäytyminen	25
4.4	Asenteisiin vaikuttaminen	26
5	TURVAPUISTO CONSTI YHTIÖIDEN PEREHDYTYKSESSÄ	28
5.1	Tietoa Rudus-turvapuistosta	28
5.2	Hankkeen taustaa	29
5.3	Perehdytyskierroksen sisältö	30
5.4	Perehdytyskierroksen kulku	33
6	TEEMAHAASTATTELUT CONSTI YHTIÖISSÄ	36
6.1	Tutkimustulokset	37
6.2	Johtopäätökset ja kehitysehdotukset	42
6.3	Reliabiliteetti ja validiteetti	46
7	YHTEENVETO	48
	LÄHTEET	50
	LIITTEET	54

## 1 JOHDANTO

Consti Yhtiöt on yksi suurimmista korjausrakentamiseen ja taloteknisiin palveluihin keskittyneistä yrityksistä Suomessa. Yrityksessä työskentelee noin 900 korjausrakentamisen ammattilaista. Consti Yhtiöiden strategiaan kuuluu yhtenä osa-alueena motivoituneen ja osaavan henkilöstön varmistaminen. Tämä tavoite saavutetaan kouluttamalla henkilöstöä ja kehittämällä henkilöstön työtyytyväisyysastetta. Turvallisen ja terveellisen työympäristön takaaminen henkilöstölle on osa työtyytyväisyyden ylläpitoa. (Consti Yhtiöt 2015.)

Henkilöstön työhyvinvointiin panostetaan ja koska kyseessä on rakennusala, painopiste hyvinvoinnissa on terveellisen ja turvallisen työympäristön luomisessa jokaiselle työntekijälle. Osana työturvallisuuden parantamista Consti Yhtiöt on lähtenyt vuonna 2015 mukaan Espoon Ämmäsuolla sijaitsevan Rudus-turvapuiston toimintaan, jossa henkilöstölle tarjotaan työturvallisuusperehdytystä hieman erilaisella ja mieleenpainuvammalla mallilla, perinteisen perehdytyksen lisäksi.

Suomen kahdelle turvapuistolle (Rudus-turvapuisto ja Turvapuisto Pohjois-Suomi) on myönnetty kunniakirjat esimerkillisestä turvallisuustyöstä vuonna 2013 Talonrakennusteollisuus ry:n toimesta. Puistojen katsotaan olevan merkittävässä roolissa tapaturmattomien työympäristöjen kehittämisessä ja niillä on ollut merkittävä vaikutus työtapaturmien vähenemiseen. Ruduksen oman henkilöstön ja aliurakoitsijoiden tapaturmat ovat vähentyneet yli 95 prosenttia 2000-luvun kuluessa. (Rakennusteollisuus 2013.)

Työturvallisuutta kehittämällä yritykselle saadaan myös kilpailuetua. Parantunut turvallisuus nostaa työtyytyväisyyttä, joka vaikuttaa positiivisesti työn tuloksiin. Tapaturmia vähentämällä saadaan myös aikaan merkittäviä suoria kustannussäästöjä sairauspoissaolojen ja terveydenhuollon kustannusten vähenemisen kautta. Hyvin hoidettu työturvallisuus vaikuttaa positiivisesti yrityksen maineeseen ja vaikuttaa

siten kilpailevien yritysten haluun kehittää omaa turvallisuustoimintaansa saavuttaakseen saman kilpailuedun. (Mikkonen 2013, 41.)

### 1.1 Tavoitteet, tutkimuskysymykset ja rajaukset

Tavoitteena tällä opinnäytetyöllä on selvittää turvapuistoperehdytyksen vaikuttavuus asenteisiin turvallisemman työskentelyn edistämiseksi.

Tutkimuksen tulosten perusteella tavoitteena on myös luoda turvapuistokierroksen kirjalliset ja selkeät ohjeet keskittyen korjausrakentamiselle ominaisiin tilanteisiin. Turvapuistossa osa tilanteista liittyy puhtaasti teollisuuteen tai infra-alaan, jolloin on perusteltua räätälöidä perehdytyskierros vain korjausrakentamisen tarpeisiin.

Tutkimuskysymys:

- Millaisia vaikutuksia turvapuistokierroksella on työntekijän asenteisiin?

Pää tutkimuskysymyksen lisäksi aihetta tarkastellaan alakysymysten valossa, joilla määritetään tarkemmin, missä osa-alueissa vaikuttavuus ilmenee.

- Miten turvapuistokierros vaikuttaa riskinottoon?
- Miten työtavat ja / tai asenne muuttuivat kierroksen jälkeen?

Teoreettisessa osuudessa on keskitytty tarkastelemaan perehdytyksen merkitystä työturvallisuuden parantamiseksi rakennusosalalla. Merkittävä osa perehdytyksestä on keskittynyt työturvallisuuteen ja sen kehittämiseksi tehdään alalla yleisesti paljon erilaisia toimenpiteitä. Lisäksi teoreettisessa osuudessa käsitellään henkilön oman asenteen merkitystä turvallisen työskentelyn kokonaisuuden kannalta.

Turvapuisto on yksi työturvallisuuden parantamiseksi tähtäävien toimenpiteiden menetelmistä, eikä sen vaikuttavuutta ole tutkittu aiemmin. Turvapuistokierroksen ohjeistusta korjausrakentamisen tarpeisiin ei myöskään ole tehty aiemmin.

Empiirinen tutkimus on rajattu koskemaan perehdytyskierroksen vaikuttavuutta työntekijöiden työturvallisuusasenteessa ja työtehtävissä. Tutkimuksen tuloksia hyödynnetään turvapuistokierroksen sisällön luomisessa, kehittämisessä ja työturvallisuusasennetta parantavien toimenpiteiden tukemisessa.

## 1.2 Tutkimusmenetelmät

Teoreettinen osuus on muodostettu kirjallisuuskatsauksena käyttämällä lähteinä useita painettuja ja sähköisiä julkaisuja. Näiden lisäksi tietoa on saatu myös muista opinnäytetöistä ja tilastotiedoista. Lähteet ovat suomen- ja englanninkielisiä.

Työturvallisuuteen ja perehdyttämiseen suunnattua materiaalia on saatavilla runsaasti ja tämä mahdollistaa aiheen monipuolisen käsittelyn. Turvallisuusasenteisiin liittyviä tutkimuksia ja lähteitä on saatavilla vähemmän, mutta kuitenkin sen verran, että niiden perusteella on mahdollista luoda tutkimukselle riittävää tietopohjaa.

Tämän opinnäytetyön tekijällä on noin kymmenen vuoden kokemus henkilöstöhallinnon tehtävistä, joista rakennusalan kokemusta on vuodesta 2012 lähtien. Henkilöstöhallinnon tehtäviin kuuluvat olennaisena osana henkilöstön turvallisuus ja terveys. Teoreettisessa ja tutkimuksellisessa osuudessa on hyödynnetty opinnäytetyön tekijän työkokemukseen perustuvaa tietoa.

Itse tutkimuksellisessa osuudessa turvapuistoperehdytyksen asennevaikutukseen liittyviä lähteitä ei ollut saatavilla, koska siitä ei ole aiempaa tutkimusta. Työterveyslaitoksella on kuitenkin tällä hetkellä meneillään tutkimus: Espoon ja Pohjois-Suomen Turvapuistot – Realistinen arviointi vaikuttavuudesta, jonka arvioitu valmistumisaika on 28.2.2017 (Työsuojelurahasto 2015). Tämän tutkimuksen aiheen valinta osoittautui täten erittäin hyödylliseksi ja ajankohtaiseksi.

Tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvalitatiivinen tutkimus, joka sopii aiheeseen paremmin kuin kvantitatiivinen tutkimus. Kvantitatiivinen

tutkimus käsittelee aihetta numeroiden valossa, kun taas kvalitatiivinen tutkimus keskittyy enemmän merkitykseen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 137).

Empiirisessä osuudessa käytettiin laadullista tapaustutkimusta, joka toteutettiin teemahaastatteluilla. Menetelmänä teemahaastattelu sopii tutkittavaan aiheeseen erittäin hyvin, sillä teemahaastatteluiden avulla voidaan tutkia aihetta siitä näkökulmasta miten henkilö kokee, tuntee ja ajattelee asian (Hirsjärvi & Hurme 2008, 48). Tämä menetelmä mahdollistaa parhaiten tutkimuksen kohteena olevan asennevaikutuksen tutkimisen.

Tutkimuksen osalta on tärkeää, että reliabiliteetti ja validiteetti toteutuvat. Reliabiliteetilla tarkoitetaan sitä miten luotettavasti tutkimuksessa käytetty mittari mittaa tutkittavaa asiaa ja että tulosten tulee olla pysyviä ja johdonmukaisia. Validiteetilla kuvataan tutkimuksessa käytetyn mittarin pätevyys, eli pystyttiinkö mittarilla mittaamaan haluttua asiaa. (Mäkinen 2005, 121).

Luotettavuus ja pätevyys todennetaan tarkemmin tämän opinnäytetyön luvussa 6.3.

### 1.3 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyössä on seitsemän päälukua (KUVIO 1). Ensimmäisessä luvussa johdatellaan työturvallisuusaiheen tärkeyteen ja käydään läpi tutkimuksen tavoitteet, ydinkysymykset ja rajaukset.





KUVIO 1. Opinnäytetyön rakenne

Toisessa luvussa keskitytään tarkastelemaan aluksi työturvallisuutta yleisellä tasolla, sen historiaa ja nykytilaa. Luvussa kerrotaan lisäksi työturvallisuuden merkityksestä rakennusalalla ja toimenpiteistä sen kehittämiseksi.

Kolmannessa luvussa kartoitetaan perehdytyksen kokonaisvaltaista merkitystä rakennusalalla. Aihe johdattaa tarkastelemaan perehdytystoimenpiteitä Consti Yhtiöissä ja ottaa turvapuistokierroksen mukaan osaksi prosessia.

Neljäs luku käsittelee asenteiden vaikutusta työturvallisuuden edistämisen kannalta ja asenteiden merkitystä hyvän työkyvyn kokonaisvaltaisessa toteutumisessa. Samassa yhteydessä käsitellään myös perehdytyksen ja palautteenannon vaikutusta asenteeseen.

Viidennessä luvussa käydään läpi turvapuistohankkeen taustoja ja käsitellään turvapuistokierroksen sisältöä osana työturvallisuusperehdytystä.

Varsinainen tutkimuksellinen osuus on kuudennessa luvussa. Empiirinen tutkimus sisältää kuvauksen tutkimuksen kulusta, haastatteluiden tuloksista ja niiden perusteella tehdyistä johtopäätöksistä. Tässä luvussa ovat myös tutkimuksen tuloksista syntyneet kehitys- ja jatkotutkimusehdotukset.

Viimeisessä, seitsemännessä luvussa, käsitellään yhteenvetona koko tutkimus ja sen onnistuminen sille asetettuihin tavoitteisiin nähden.

## 2 TYÖTURVALLISUUS RAKENNUSALALLA

Rakennustyötä säätelevät useat eri lait, asetukset ja säännökset. Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta astui voimaan 1.6.2009. Sen avulla kohdennetaan työturvallisuuslain säännökset yhteiselle työmaalle, joilla usein työskentelee kymmenien eri yritysten työntekijät samanaikaisesti. Ennen asetuksen voimaantuloa voimassa ollut lainsäädäntö koettiin riittämättömäksi, sillä se keskittyi liiaksi perinteiseen työnantajan ja työntekijän väliseen yhteistoimintavelvollisuuteen, jättäen yhteisen työmaan työlainsäädännön suojan puutteelliseksi. (Lehtinen 2013, 10.)

Yksi tärkeimmistä yksittäisistä laeista rakennuslalla on työturvallisuuslaki, sillä alalla työskennellään alati muuttuvissa työmaaolosuhteissa ja käytetään paljon erilaisia työkoneita, jolloin tapaturmariskit ovat suuret.

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu taata työntekijöille terveelliset ja turvalliset työolot. Työturvallisuuslaki määrittää nämä velvollisuudet tarkasti ja laissa velvoitetaan myös työntekijät edistämään työturvallisuutta ja toimimaan turvallisesti.

*Tämän lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitautoja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 1 luku, 1 §)*

Rakennuslalla turvallisuuteen on panostettu erityisen paljon ja sitä kehitetään edelleen aktiivisesti erilaisin tavoin. Turvallisen työympäristön ja -välineistön osalta on tehty kehittämistoimenpiteitä, joiden avulla työn tekeminen on turvallisempaa. Työntekijöiden työvaatteet ja henkilökohtaiset suojaimet ovat olleet viime vuosina suuressa roolissa tapaturmien ehkäisemiseksi. Työmaille on luotu ohjeet pakollisista suojaimista ja varusteista, näistä mainittakoon kypärän käyttö, turvajalkineet ja huomiovaatetus. Useissa yrityksissä suojaintenkäyttöpakko on laajennettu koskemaan myös esim. kypärän

leukahihnaa, viiltosuojakäsineitä ja silmäsuojaimia. Myös työkalujen ja -koneiden turvallisuuteen on kiinnitetty huomiota, jotta vanhentuneet tai puutteellisesti varustetut työvälineet eivät aiheuttaisi tapaturman vaaraa. Työmaan siisteyden ymmärretään myös vaikuttavan oleellisesti tapaturmariskien vähentämiseen, sillä mm. erilaiset kompastumisiin liittyvät tapaturmat ovat usein seurausta epäsiististä työympäristöstä. Riittäväällä työmaan siivouksella ehkäistään myös pölyhaittoja. Pölynhallinta onkin rakennustyömailla arkipäivää, sillä se voi huonosti hoidettuna aiheuttaa työkyvyn heikentymistä tai lisätä onnettomuusriskiä.

Ammattitautien ehkäisemisen keinoina ovat mm. ergonomiset työtavat ja tiukentunut lainsäädäntö erilaisten materiaalien käytössä.

Kaikki yllämainitut keinot ovat osoittautuneet erittäin hyviksi tavoiksi työympäristön turvallisuuden parantamisessa. Yksinomaan työympäristöä parantamalla ei kuitenkaan voida saavuttaa täysin tapaturmatonta työpaikkaa, sillä ihmisten asenteet ja riskinotto-kyky vaihtelevat suuresti. Turvallisinkaan työpaikka ei suojele henkilöä tapaturmilta, mikäli työssä otetaan liian suuria riskejä ja/tai asenne työturvallisuutta kohtaan on huono.

Yksilötekijät ovatkin Yhdysvalloissa tehdyn tutkimusyhteenvedon mukaan yksi suurimmista työtapaturmien osatekijöistä. Yksilötekijöiksi tutkimuksessa nimetään mm. asenne ja havainnointikyky. (Khosravi, Mahabadi & Hajizadeh 2014, 114.)

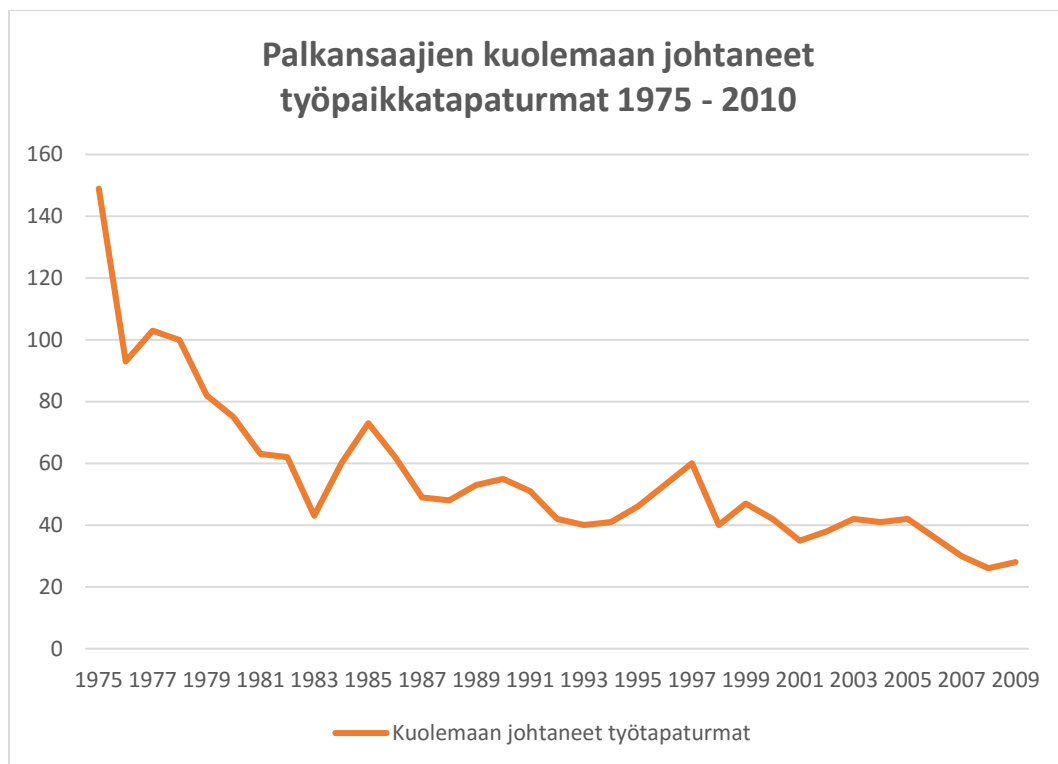
Näiden yksilötekijöiden ottaminen huomioon työturvallisuusperehdytyksessä ja toimenpiteet niiden muokkaamiseksi viimeistelevät työturvallisuutta edistävien toimenpiteiden kokonaisuuden.

Yksilötekijöiden huomioimiseksi on hyvä keskittyä asenteiden osalta nykytilaan, varsinkin ei-toivottuun asenteeseen. Vääränlaista asennetta kuvaa hyvin vielä nykyisinkin olemassa oleva ”äijäkulttuuri” rakennustyömailla, vaikkakin se on vähentynyt huomattavasti parissa vuosikymmenessä. Kyseinen kulttuuri voidaan havaita henkilön piittaamattomuutena turvallisuusasioista ja yltiöpäisenä riskinottona, joka

valitettavan usein johtaa suojainten käytön laiminlyöntiin ja varomattomiin työskentelytapoihin. Tämän kulttuurin kitkemiseksi tähtäävien toimenpidevaihtoehtojen määrä on paljon rajallisempi kuin työympäristön parantamiseksi tarjolla olevat vaihtoehdot. Asenteisiin vaikuttaminen on haastavaa ja muutokset eivät synny hetkessä, joten on tärkeää, että löydetään uusia ja tehokkaampia keinoja tämän asian edistämiseksi. Vaikuttamalla henkilön työturvallisuusasenteeseen voidaan saavuttaa turvalliset työolosuhteet yhdessä muiden toimenpiteiden kanssa.

## 2.1 Tapaturmien ja ammattitautien kehitys ja kustannukset

Työtapaturmat Suomessa ovat vähentyneet vuodesta 1974. Kuolemaan johtaneita työtapaturmia sattui vielä 1960-luvulla 250–300 kappaletta vuodessa, jonka jälkeen niiden määrä laski voimakkaasti vuoteen 1980 saakka. Sen jälkeen vähentyminen on hidastunut, mutta suunta on oikea (KUVIO 2). Ammattitautien tilastointiperusteiden muutosten vuoksi ei ole saatavilla vertailukelpoisia lukuja samalta ajalta kuin työtapaturmien tilastot. Ammattitautikuolemat lisääntyivät 1980-luvun lopulla voimakkaasti asbestialtistumisten vuoksi ja niiden määrä vielä vuonna 2013 oli noin sata vuodessa. Nykyisten turvallisuusmääräysten ansiosta altistuminen on huomattavasti vähäisempää. (Laitinen, Vuorinen & Simola 2013, 21–23.)



KUVIO 2. Palkansaajien kuolemaan johtaneet työpaikkatapaturmat (SVT 2012)

Nykyisin työpaikalla sattuneita tapaturmia korvataan 110 000 – 120 000 kappaletta vuosittain ja niiden seurauksena aiheutuvia vammoja ovat yleisimmin nyrjähdykset, venähdykset, naarmut, haavat ja ruhjevammat (Viitala 2013, 223–224.)

Tapaturmat ja ammattitaudit aiheuttavat suorien kustannusten lisäksi myös henkisiä ja fyysisiä vammoja, joiden vakavuus riippuu tapaturman laadusta. Suoria kustannuksia tulee vakuutuskustannuksista, sairausajan palkasta, työn teettämisestä toisella henkilöllä ja mahdollisista viiveistä tuotannossa. Myös tapaturman selvittäminen ja mahdolliset esinevahingot aiheuttavat ylimääräisiä kuluja. On selvää, että mitä vakavampi tapaturma sattuu, sitä suuremmat ovat kustannukset. Osa kustannuksista tulee suoraan yrityksen maksettavaksi, osa menee yhteiskunnan ja/tai muiden yritysten maksettavaksi. Keskimääräisiä kokonaiskustannuksia per tapaturma on laskettu useissa eri tutkimuksissa, mutta niiden suuruusluokka vaihtelee tapaturmatyypeittäin ja vamman vakavuuden

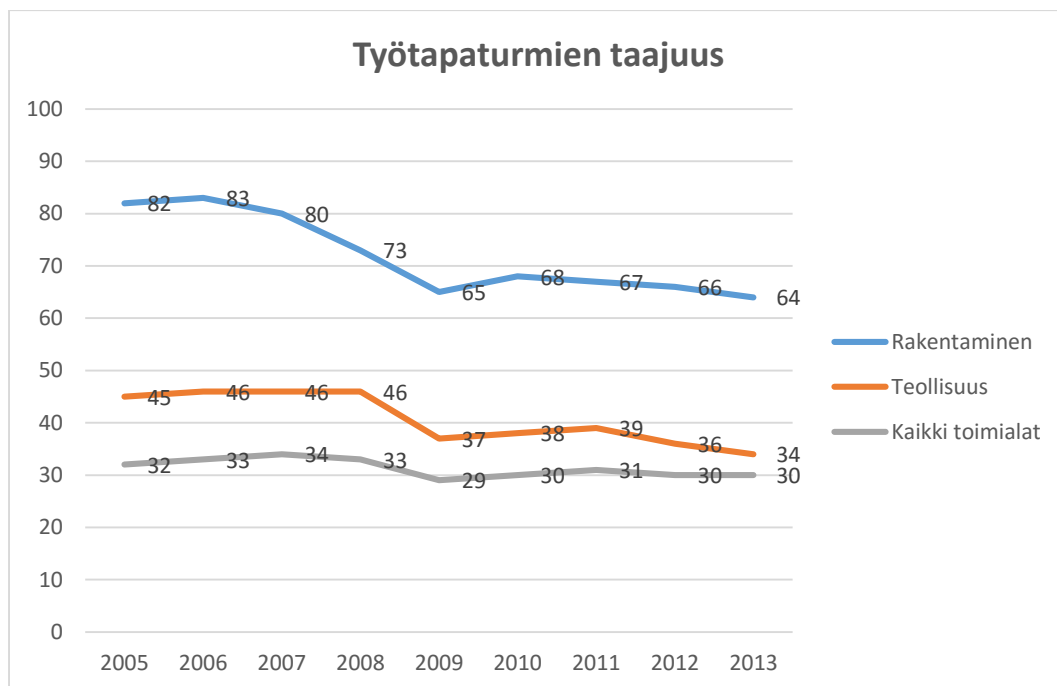
mukaan, jolloin tarkkaa kustannusarviota ei voida laskea. On kuitenkin arvioitu, että kansantalouden tasolla Suomessa tapaturmien ja työperäisten sairauksien kustannukset ovat noin 3 prosenttia bruttokansantuotteesta. (Laitinen, Vuorinen & Simola 2013, 38–40.)

Voidaankin todeta, että työturvallisuuden parantaminen on koko yhteiskunnan etu. Pienet tapaturmat aiheuttavat henkilölle haittaa, ja mitä vakavammasta tapaturmasta on kyse, sitä suurempi on henkisten ja fyysisten kärsimysten määrä. Työturvallisuutta edistävillä kehittämistoimenpiteillä saadaan aikaan suoria ja epäsuoria kustannussäästöjä sekä parannetaan henkilöstön työkykyä, jolloin siihen sijoitetut eurot maksavat itsensä nopeasti takaisin.

## 2.2 Tapaturmataajuus rakennusalalla

Tapaturmariskit eri toimialoilla ovat erilaiset. Työtapaturmien esiintymistiheyttä mitataan yleisesti tapaturmataajuudella, jonka avulla eri toimialojen ja yritysten tapaturmariskiä voidaan arvioida ja verrata. Tapaturmataajuus muodostuu siten, että lasketaan sattuneiden tapaturmien suhde tehtyihin työtunteihin. Suhde lasketaan miljoona työtuntia kohden. Mitä pienempi luku on, sitä vähemmän on sattuneita tapaturmia. Tapaturmiksi taajuuden laskennassa käytetään vain ne työssä sattuneet tapaturmat, joissa tapaturman sattumispäivän lisäksi on tullut vähintään yhden päivän sairausloma. Tällä laskentatavalla halutaan keskittyä tarkastelemaan niitä tapaturmia, joista tulee todellista haittaa yksilölle ja yritykselle sen sijaan, että esim. vaarattomat naarmut tai pikkukolhut vääristäisivät lukua.

Rakennusalalla työtapaturmia tapahtuu muita aloja enemmän. Viimeisten vuosien aikana tapaturmataajuus on laskenut hieman, mutta edelleen tapaturmia sattuu huomattavasti enemmän kuin muilla aloilla (KUVIO 3).



KUVIO 3. Työpaikkatapaturmien taajuus, rakentaminen, teollisuus ja kaikki toimialat (Työturvallisuuskeskus TTK 2015)

Rakennusalan tapaturmataajuus vaihtelee suuresti yritysten välillä. Kärjessä olevilla yrityksillä luku on alle 10, kun taas osalla yrityksistä luku on huomattavasti korkeampi, jopa yli sadan. Laskentatavoissa on jonkin verran eroja, sillä osa yrityksistä sisällyttää tapaturmataajuuteen myös aliurakoitsijoiden työtunnit ja tapaturmat. Tämä on perusteltua siksi, että varsinkin suurissa rakennusalan yrityksissä omien suorittavaa työtä tekevien työntekijöiden määrä on vähäinen verrattuna yrityksen työmailla työskenteleviin aliurakoitsijoihin. Tällöin työmaiden kokonaisluvun kannalta on tärkeää laskea koko henkilöstön luvut, riippumatta siitä ovatko kyseessä oma henkilöstö vai aliurakoitsijat. Tiedetään myös, että työtapaturmista valtaosa sattuu työntekijäportaalle, jonka vuoksi on myös tärkeää laskea työmaan kokonaisuus aliurakoitsijoita myöten.

### 2.3 Tavoitteena nolla tapaturmaa

Rakennusosalalla on käynnissä useita eri hankkeita ja tutkimuksia turvallisemman työympäristön luomiseksi. Yksi tunnetuimmista hankkeista



on Nolla tapaturmaa -ohjelma. Hankkeen laitoi alulle vuonna 2010 Rakennusteollisuus RT ry, joka toimii rakennusalan yritysten edunvalvojana. Tavoitteena on saavuttaa nolla tapaturmaa vuoteen 2020 mennessä, mikä on saavutettavissa siten, että kaikki rakennusallalla työskentelevät sitoutuvat siihen. Tavoitteen saavuttaminen edellyttää myös, että yhteistyö on saumatonta suunnittelijasta rakentajaan sekä johdosta työntekijään saakka. Alan toimijoilla tulee olla yhtenäiset käytännöt, tavoitteet ja vertailukelpoiset mittarit työturvallisuuden parantamiseksi. On tärkeää, että kaikilla toimijoilla on yhtenäinen työturvallisuustoiminnan taso, joka on asetettu korkeammalle kuin lakisääteinen minimitaso. (Rakennusteollisuus 2015.)

Ohjelma on levinnyt myös muille aloille ja aiheen ympärille on perustettu Nolla tapaturmaa -foorumi, joka on kaikkien suomalaisten työpaikkojen muodostama yhteinen verkosto. Sen tarkoituksena on työturvallisuuden kehittäminen ja avoin keskustelu aiheen ympärillä. Keskustelufoorumilla kannustetaan hyvien turvallisuutta parantavien käytäntöjen ja ideoiden jakamiseen. Liittymällä foorumin jäseneksi yritys tuo esiin oman halunsa ja sitoutumisensa työturvallisuuteen. Foorumi myöntää vuosittain tasoluokituksia yrityksille, jotka ovat osoittaneet merkittävää panostusta turvallisuuden parantamiseen. Myöntämisperusteissa tarkastellaan työpaikan työturvallisuuden tasoa tapaturmataajuuden ja tapaturmien vakavuuden perusteella sekä tapaturmatutkinnan ja vaaratilanneilmoitusmenettelyiden tason perusteella. (Työterveyslaitos 2015.)

Tavoitteena nolla tapaturmaa on haastava, mutta mahdollinen. Kun työympäristön turvallisuuden parantamiseksi on tehty kaikki mahdollinen, pitää niiden toimenpiteiden lisäksi keskittyä entistä enemmän jokaisen yksilön oman sitoutumisen ja työturvallisuusasenteen kehittämiseen.

## 2.4 Työturvallisuus osana perehdytystä

Työturvallisuuden saavuttamiseksi on määritelty kolme keino: turvalliset välineet ja työympäristö, henkilöstön ammattitaidon ja turvallisten

työtapojen ylläpito ja koko organisaation pitäminen vastuullisena näistä tavoista (Laitinen, Vuorinen & Simola 2013, 187). Näiden toteuttaminen aloitetaan hyvästä perehdytyksestä.

Myös työturvallisuuslaki edellyttää työnantajaa perehdyttämään työntekijän työpaikan turvallisuuteen ja terveyteen, työolosuhteisiin, työvälineisiin ja työpaikkakohtaisiin menetelmiin. Tämä velvollisuus ulottuu myös vuokratyöntekijöihin. (Hyvä perehdytys -opas 2007, 6)

Niissä tapauksissa, joissa yritys toimii rakennuslalla pääurakoitsijana, velvollisuus perehdyttämiseen koskee kaikkia yrityksen työmaalla työskenteleviä työntekijöitä, mukaan lukien aliurakoitsijat. Tällöin työturvallisuusperehdytyksen osuus koko perehdytyksestä on huomattavan suuri verrattuna perinteiseen malliin, jossa yrityksen käytäntöihin tutustumiselle on varattu iso osa kokonaisuudesta.

Jo kymmenen vuotta sitten pohdittiin hyviä rakennustyön työturvallisuuskäytäntöjä ja todettiin turvallisuuskoulutuksen ja –perehdyttämisen olevan yhtenä tärkeänä osana tätä kokonaisuutta. Samassa yhteydessä työntekijöiden osallistuminen ja sitouttaminen sekä palautteenanto ja turvallisesta toiminnasta palkitseminen lisättiin listaan. (Lappalainen, Sauni & Piispanen 2005, 6.) Näiden lisäysten myötä viimeisen kymmenen vuoden aikana työturvallisuusperehdytyksestä on tullut vuorovaikutteisempaa ja työntekijöitä rohkaistaan etsimään turvallisempia tapoja työskennellä. Vuorovaikutteisuus ja palkitseminen hyvistä aloitteista saavat henkilöstön toimimaan aktiivisesti tavoitteiden saavuttamiseksi ja parhaimmillaan työntekijät oppivat toisiltaan uusia ja hyviä käytäntöjä tapaturmien ehkäisemiseksi.

Tapaturmariski on usein suurempi niillä henkilöillä, jotka ovat juuri aloittaneet uudessa työpaikassa ja/tai uudessa työtehtävässä. Tällöin on selvää, että mitä tehokkaammin perehdytys hoidetaan, sitä nopeammin tapaturmariski pienenee. Tämä koskee sekä urallaan aloittelevia työntekijöitä, että jo kokemusta omaavia työntekijöitä. Uraansa aloittaville henkilöille useimmat työpaikan asiat ovat uusia, myös turvallisen

työskentelyn edellytykset. Pitkään työelämässä olleet ammattilaisetkin joutuvat opettelemaan uuden työpaikan riskitekijät, joten hyvä perehdyttäminen nousee ensiarvoisen tärkeään rooliin. (Kangas & Hämäläinen 2007, 4.)

### 3 PEREHDYTYS JA SEN MERKITYS

Perehdyttämisen merkitystä työsuhteen tai uusien työtehtävien alussa ei voi väheksyä. Perehdytyksen tarkoituksena on varmistaa, että henkilöllä on riittävä valmius hoitaa niitä tehtäviä, joita hän tulevassa työssään tulee tekemään (Hyppänen 2013, 217).

Hyvä perehdytys alkaa jo työhönottovaiheessa, jolloin työhaastattelun kuluessa henkilölle kerrotaan tärkeimpiä yrityksen toimintaan liittyviä asioita. Kun työsuhde alkaa, henkilö tietää jo hieman tulevasta työstään ja yrityksestä ja hänen on helpompi valmistautua vastaanottamaan yksityiskohtaisempaa tietoa. Työsuhteen alussa henkilö on myös avoimimmillaan uusille toimintatavoille, jolloin perehdytyksen sisällön tulee vastata tähän tarpeeseen. Perehdytykselle tulee varata riittävästi aikaa sekä perehdytettävän että perehdyttäjän osalta. (Kangas & Hämäläinen 2007, 9.)

Perehdytyksen sisältö ja kulku on yleensä valmiiksi suunniteltu ja tähän on luotu avuksi erilaisia yrityskohtaisia materiaaleja ja menetelmiä. On myös muistettava, että ihmisen työmuisti on rajallinen, jonka vuoksi perehdytystä ei voi hoitaa kokonaisuudessaan ensimmäisenä työpäivänä. Riippumatta perehdytyksen sisällöstä uuden oppiminen vaatii siis aina aikaa, jolloin perehdytyksen järjestäminen osissa on perusteltua useissa työtehtävissä. (Kangas & Hämäläinen 2007, 30.)

Perehdyttämisen laatuun tulee panostaa jo kustannustehokkuudenkin nimissä, sillä hyvin hoidettu perehdytys vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta ja työtaturmariskiä. Uuden työntekijän palkkaamisen kustannukset vaihtelevat toimialojen ja työtehtäväkuvan perusteella. On arvioitu, että kustannukset ovat noin 9000–34 000 euroa sen lisäksi, että perehdyttämiseen kuluu vielä noin 2000–3000 euroa. (Hyvä perehdytys – opas 2007, 20.)

### 3.1 Perehdytys rakennusalalla yleisesti

Rakennusalalla valtaosa perehdyttämisestä keskittyy työturvallisuuteen. Työmailla perehdytyksen haasteena on rakennustyön muokkaava vaikutus työpaikan riskitekijöihin, jolloin osa perehdytyksessä läpikäytävistä asioista muuttuu koko ajan. Tämä vaatii myös perehdyttäjältä motivaatiota ja osaamista ajan tasalla pysymiseen. Turvallisuutta parantavia välineitä ja menetelmiä tulee koko ajan lisää ja myös niiden käyttöönotto vaatii aktiivista tiedottamista ja kouluttautumista. Rakennusalan yrityksissä esimiestyön tukeminen koulutuksella on yksi keino parantaa tämän osaamisen tasoa.

Rakennusalan perehdytyksellä on melko pitkät perinteet ja se on kehittynyt viimeisen vuosikymmenen aikana suuresti. Pääpaino on nykymallin mukaan työmaakohtaisessa perehdytyksessä, jossa käydään läpi kyseisen työmaan kohdekohtaiset asiat jokaisen uuden työntekijän osalta. Perehdytystä päivitetään sitä mukaa, kun työmaa muuttuu. Muutoksia käsitellään laajemmin työmaapalavereissa, joihin kokoontuvat kaikki työntekijät. Päivittäiset muutokset läpikäydään aamuisin tapahtuvassa työnjaossa, jossa työnjohto jakaa työtehtävät työmaan etenemisen mukaisesti. Samassa yhteydessä erityistä huomiota vaativat työvaiheet vaaranpaikkoineen tulevat käsitellyiksi.

Rakennusalalla työmaan turvallisuuden tilaa seurataan myös viikoittain tapahtuvalla TR-mittauksella, jonka pohjalta havaitaan mahdolliset puutteet työturvallisuudessa. Näiden mittausten avulla epäkohdat voidaan havaita ja korjata. Niistä saadaan myös kallisarvoista tietopohjaa turvallisuusasioiden perehdytykselle. Rakennustyömailla perehdytys ei siis pysähdy työsuhteen alkumetreille, vaan jatkuu koko työmaan keston ajan.

### 3.2 Työntekijöiden perehdytys Consti Yhtiöissä

Consti Yhtiöiden työntekijät saattavat työskennellä useilla eri työmailla lyhyen ajan sisällä, ja jokaisessa kohteessa työmaakohtainen perehdytys käydään läpi ennen töiden aloittamista. Tämä on välttämätöntä työmaiden

luonteen vuoksi, sillä jokainen työmaa on erilainen. Edellisessä kappaleessa mainitun jatkuvan perehdytyksen lisäksi työntekijät saavat siis jokaisella työmaalla myös kohdekohtaisen perehdytyksen.

Näiden perehdytysten lisäksi uusi työntekijä saa opastuksen ja materiaalit yrityksen muista käytännöistä työsuhteen alkuvaiheessa.

Turvapuistokierros on työturvallisuusperehdytyksen osa, johon jokainen työntekijä osallistuu työsuhteensa alussa. Näitä kierroksia järjestetään säännöllisesti sitä mukaa, kun uusien työntekijöiden ryhmäkokoa saavuttaa kymmenen henkilön rajan.

### 3.3 Toimihenkilöiden perehdytys Consti Yhtiöissä

Rakennustyömailla työskentelevien toimihenkilöiden osalta työturvallisuusperehdytyksen osuus on huomattavasti suurempi kuin rakennusalan yrityksen hallinnon puolella. Yrityksen toimihenkilöt voidaan jakaa karkeasti kahteen ryhmään, teknisiin toimihenkilöihin ja muihin toimihenkilöihin. Tekniset toimihenkilöt ovat työmaiden työnjohdossa tai asiantuntijatehtävissä työskenteleviä toimihenkilöitä, joiden työajasta valtaosa kuluu rakennustyömailla. Muut toimihenkilöt työskentelevät erilaisissa hallinnon tehtävissä ja työskentely tapahtuu toimistotiloissa. Teknisten toimihenkilöiden perehdytykseen kuuluu työturvallisuusperehdytys ja usein he myös itse toimivat perehdyttäjinä. Hallinnon toimihenkilöiden perehdytykseen kuuluu myös työturvallisuusperehdytystä, mutta huomattavasti vähemmässä määrin ja sen sisältö on kohdennettu sopimaan toimistotyöhön.

Toimihenkilöstölle on työturvallisuusperehdytyksen lisäksi tarjolla kattava paketti erilaisiin yrityksen käytäntöihin ja työtehtäviin keskittyvää materiaalia. Materiaalipaketin ohella henkilön esimiehen velvollisuuksiin kuuluu ohjata ja seurata perehtymistä ja varmistaa työtehtävien edellyttämien asioiden oppiminen.

Consti Yhtiöissä teknisten toimihenkilöiden lisäksi myös hallinnon toimihenkilöt ovat velvoitettuja osallistumaan turvapuistokierrokselle.

Teknisille toimihenkilöille kierros on työtehtävien mukaisesti erittäin hyödyllinen, sillä he toimivat usein esimiestehtävissä ja toimivat esimerkkeinä alaisilleen. On kuitenkin katsottu, että myös hallinnon henkilöstön on tärkeää ymmärtää rakennusalan työturvallisuuden merkitys.

## 4 ASEENTEIDEN MERKITYS TYÖTURVALLISUUDESSA

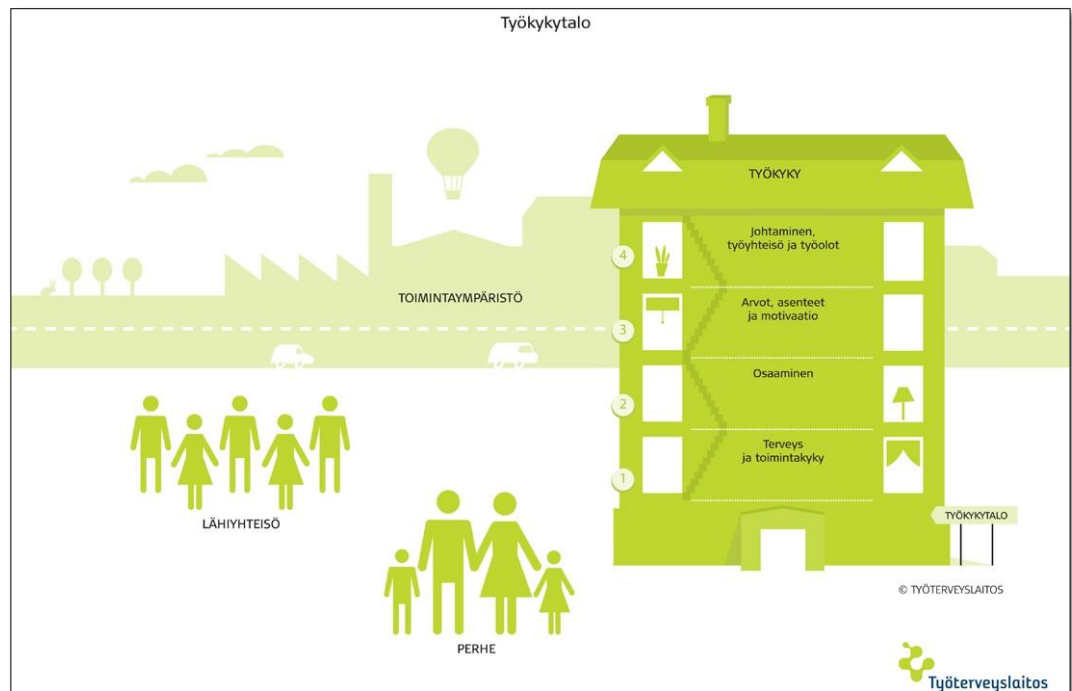
Yksilön asenteilla on suuri merkitys työturvallisuuden edistämisessä. Tämä ajatus tulee esiin myös Nolla tapaturmaa -periaatteessa, joka on kiteytetty siten, että sillä tarkoitetaan päättäväistä asennetta tapaturmiin. Tällä kiteytyksellä halutaan tuoda Nolla tapaturmaa -periaate ajattelutavaksi, jolla muokataan yksilön ja yhteisön suhtautumista tapaturmiin.

Ajattelutavan mukaan kaikki tapaturmat ovat estettävissä, eikä niihin pidä suhtautua väistämättömänä pahana, joita väkisinkin sattuu. Kehittämällä tätä asennetta voidaan ymmärtää, että tapaturmien ehkäiseminen kuuluu kaikille ja siihen tarvitaan jokaisen sitoutumista. Tällä ajattelutavalla pystytään kiinnittämään riittävästi huomiota vaaratilanteiden ja läheltä piti-tilanteiden ennaltaehkäisyyn ja niistä oppimiseen. Ennen kaikkea sillä voidaan muuttaa asenteita, joiden pohjalta ihminen toimii. (Työterveyslaitos 2013.)

### 4.1 Asenteen merkitys työkyvyn kokonaisuudessa

Kun tarkastellaan henkilön työkykyä työkykytalon (KUVIO 4) avulla, voidaan havaita asenteiden olevan merkityksellisiä kokonaisuuden kannalta. Talo koostuu neljästä kerroksesta, joista kolme on henkilöstä itsestään lähteviä voimavaroja. Vain yksi kerros liittyy itse työoloihin ja sen johtamiseen. Tämän avulla havaitaan, että työturvallisuuden parantaminen pelkästään työympäristöä kehittämällä käsittää vain neljäsosan kokonaisuudesta. Puolet työkyvystä muodostuu henkilön terveydestä, toimintakyvystä ja osaamisesta. Yksi neljäsosaa muodostuu henkilön arvoista, asenteista ja motivaatiosta. (Työterveyslaitos 2014.)





KUVIO 4. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2014)

Työkykytalon avulla voidaan kuvata sitä, että työkykyyn vaikuttavat monet osatekijät ja niiden kaikkien tulee olla tasapainossa keskenään. Niitä tulee myös kehittää työuran aikana, sillä sekä ihminen että työ muuttuvat. Jos yksi osa-alue ei toimi, se vaikuttaa väistämättä kokonaisuuteen. (Työterveyslaitos 2014.)

#### 4.2 Työturvallisuusasenne

Positiivinen työturvallisuusasenne on välttämätöntä tapaturmattoman työympäristön luomisessa. Positiivinen asenne parantaa myös työn laatua ja vähentää tapaturmista aiheutuvia kustannuksia. (Safeopedia 2016.)

Oikeanlaisen asenteen luominen yritykseen lähtee esimiehistä ja johdon sitoutumisesta asiaan. Esimiehen asenne työturvallisuuteen vaikuttaa koko tiimin tai työyhteisön toimintaan ja hän pystyy omalla esimerkillään näyttämään oikean työturvallisuuskulttuurin suunnan. Esimiehen tehtävänä on seurata työolojen kehittymistä ja valvoa työturvallisuutta ja hän pystyy puuttumaan myös ongelmatilanteisiin tarpeen vaatiessa.

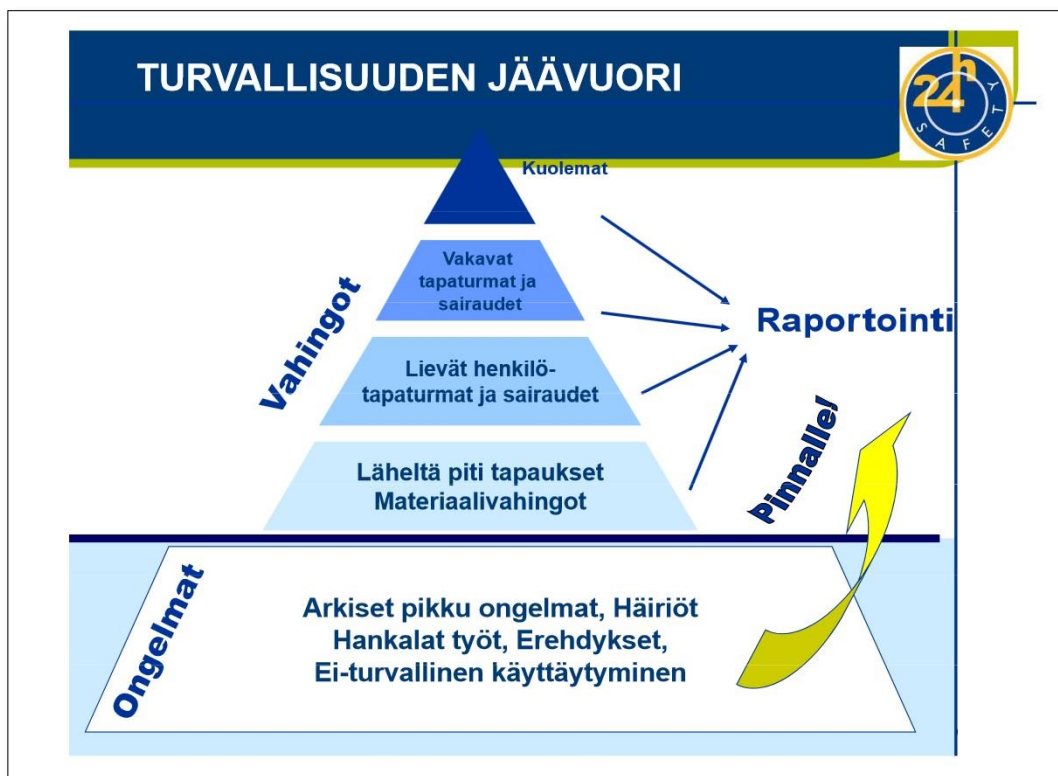
Läheltä piti- ja vaaratilanteiden ilmoittamisen kynnys voidaan hyvällä esimiestyöllä tehdä helpoksi ja luontevaksi osaksi päivittäisiä rutiineja. (Mertanen 2015, 44.)

Työturvallisuusasenne on sitä, että asennoidutaan turvallisuuteen positiivisesti ja vaikutetaan sen myötä päivittäisiin valintoihin.

#### 4.3 Turvallisuuskäyttäytyminen

Turvallisuudesta huolehtiminen kuuluu kaikille. Työyhteisöissä jokaisella työntekijällä on myös itsellään suuri vastuu omasta ja muiden turvallisuudesta. Työntekijän tulee noudattaa työyhteisön sääntöjä ja olla aktiivinen työturvallisuutta parantavien asioiden edistämisessä. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että havaitessaan riskejä tai vaaranpaikkoja, niihin pitää puuttua välittömästi, eikä jättää asiaa toisten hoidettavaksi. Näistä tilanteista pitää tehdä läheltä piti -ilmoitus esimiehelle tai johdolle, jotta toistuviin puutteisiin voidaan reagoida. (Mertanen 2015, 44.)

Oikeanlainen turvallisuuskäyttäytyminen lähtee siis asenteesta. Turvallisuuden jäävuori (KUVIO 5) kuvastaa hyvin millaisia asioita kuolemaan johtaneiden työtapaturmien taustalla on. Pohjalla voidaan havaita lukuisia arkisia pikku ongelmia ja ei-turvallista käyttäytymistä. Näitä vähentämällä saadaan aikaan myös varsinaisen jäävuoren pienentymistä, toisin sanoin vahinkojen vähenemistä.



KUVIO 5. Turvallisuuden jäävuori (Räsänen 2009, 9)

#### 4.4 Asenteisiin vaikuttaminen

Asenteisiin voidaan vaikuttaa useilla eri tavoilla. Perehdytys on yksi keino, jolla voidaan varmistaa riittävät tiedot työn tekemisestä oikein. Kun oikeat työtavat käydään läpi ja niistä keskustellaan, henkilön on helpompi asennoitua tekemään työtä halutulla tavalla ja muuttamaan vanhoja opittuja tapoja.

Palautteenanto on myös erittäin tärkeä keino muiden joukossa. Kun yrityksessä rohkaistaan palautteenantoon ja se saadaan osaksi arkea, tapahtuu myös asennemuutosta. Palautteen antamisessa on syytä muistaa, että on olemassa positiivista palautetta ja rakentavaa palautetta. Rakentavan palautteen antaminen on helpompaa, kun otetaan käyttöön sääntö, jonka perusteella rakentavaa ja positiivista palautetta annetaan suhteessa 5:1. Kun palautteen antaminen ja saaminen on yrityksessä

jatkuva käytäntö, siitä tulee helpompaa molemmille osapuolille. (Health and Safety Authority 2016, 7.) Positiivinen palaute hyvin hoidetuista turvallisuusasioista rohkaisee henkilöitä toimimaan oikein myös jatkossa.

Turvapuistokierroksilla käydään aktiivista keskustelua työtavoista ja suhtautumisesta turvallisuuteen. Keskustelussa annetaan palautetta ja saadaan palautetta ryhmän jäsenten ja oppaan kesken. Tavoitteena on vaikuttaa asenteisiin käymällä yhdessä läpi tapaturmatilanteita ja niiden ehkäisemistä. Turvapuistokierroksen tavoitteena on myös havainnollistaa oikeita työtapoja ja saada aikaan positiivista keskustelua työtapoja parantavista toimenpiteistä. Turvapuistossa käydään läpi myös työturvallisuuden perusasioita, joita on hyvä palauttaa mieleen tasaisin väliajoin, jotta tärkeät asiat eivät unohdu. Riittävä tieto turvallisuusasioista on yksi keino vahvistaa oikeanlaista asennetta.

Asennemuutos ei synny kuitenkaan hetkessä, tarvitaan pitkäjänteistä työtä asian edistämiseksi. Nämä kaikki keinot yhdessä vievät muutosta eteenpäin.

## 5 TURVAPUISTO CONSTI YHTIÖIDEN PEREHDYTYKSESSÄ

Työnantajan vastuulla on tarjota henkilöstölleen turvallinen ja terveellinen työympäristö. Asia korostuu rakennusosalalla, jossa tapaturma- ja ammattitautiriskit ovat suuret ja jossa pienellä virheellä voi olla todella mittavat vaikutukset. Consti Yhtiöissä pidetään aihetta erittäin tärkeänä ja se on läsnä päivittäisessä toiminnassa etenkin työmailla, ja sen lisäksi asian hyväksi tehdään pitkäjänteistä kehittämistyötä yritys- ja yksikötasolla. Osana työturvallisuuden parantamista Consti Yhtiöt on lähtenyt mukaan Rudus-turvapuistoon vuoden 2015 alusta. Yrityksen tarkoituksena on muiden Rudus-turvapuiston yhteistyökumppaneiden tapaan hyödyntää puistoa perehdytyksessä, työturvallisuuskoulutuksessa ja asenteiden muokkauksessa.

### 5.1 Tietoa Rudus-turvapuistosta

Rudus-turvapuisto on Espoon Ämmässuolla sijaitseva Rudus Oy:n vuonna 2009 perustama koulutusrata, jossa työturvallisuutta voidaan oppia tarkastelemalla jo tapahtuneita työtapaturmatilanteita turvallisissa olosuhteissa. Koulutusradan idea sai alkunsa siitä, että työturvallisuuskoulutukseen haluttiin tuoda jotain uutta ja siirtää se samalla epäinspiroivasta luokkahuoneesta innostavampaan ympäristöön. Puiston tarkoituksena on kouluttaa työntekijöitä estämään vaaroja tarkkailemalla jo tapahtuneita onnettomuuksia niistä oppimalla. Turvapuistossa vierailaan etukäteen varattuina aikoina, ryhmissä. Jokainen ryhmä saa mukaansa oppaan, joka kertoo tapahtumien kulun ja miten ne olisi voitu välttää. Ruduksella on puistohankkeessa mukana useita kymmeniä teollisuuden alan yrityksiä, joilla on puiston alueella omat lavastetut tilanteensa. Yhteistyökumppanit voivat käyttää puistoa vapaasti ja jokaisella yrityksellä on koulutusradan sisältöön perehdytetyt omat oppaat. Puistossa käy vuosittain noin 5000–7000 vierailijaa ja sitä käytetään myös oppilaitosten kierroksiin. (Rudus-turvapuisto 2015.)

Suomessa on toinenkin turvapuisto, Turvapuisto Pohjois-Suomi, joka sijaitsee Oulussa. Tätä ylläpitää Pohjois-Suomen Turvapuisto Ry, jonka

ovat vuonna 2013 perustaneet yhteensä noin 70 yritystä, yhteisöä ja oppilaitosta. Oulun puisto hyödyntää Rudus-turvapuiston kokemuksia toiminnassaan. (Turvapuisto Pohjois-Suomi 2015.) Tässä työssä on keskitytty vain Espoossa sijaitsevaan Rudus-turvapuistoon.

Rudus-turvapuiston koulutusradalla on havainnollistettu ihmiseltä näyttävien nukkien avulla useita oikeasti tapahtuneita työtapaturmatilanteita, myös kuolemaan johtaneita työtapaturmia. Tilanteet on lavastettu näyttämään mahdollisimman oikeilta ja dramaattisilta, jolloin niihin on helppo samaistua. Pelottavan näköisten tilanteiden katsominen ja tapahtumien yksityiskohdista kuuleminen vaikuttaa vierailijoihin siten, että vaaratilanne ja sen estäminen jäävät paremmin mieleen. (Rudus-turvapuisto 2015.)

## 5.2 Hankkeen taustaa

Turvapuisto tukee työturvallisuuden oppimista ja asennemuutosta, koska siellä nähdään konkreettisia esimerkkejä vaaratilanteista ja niiden seurauksista sekä perehdytään työturvallisiin toimintatapoihin.

Consti Yhtiöillä on puistossa oma työturvallisuusosio, jossa havainnollistetaan Consti Yhtiöille ominaisia työmaatilanteita työturvallisuusnäkökulmasta. Osio rakennettiin vuoden 2015 alussa ja kyseessä on kahdesta työmaakopista muokattu kaksikerroksinen rakennus, joka kuvaa tyypillistä korjausrakennuskohdetta; toimitilarakennusta tai asuintaloa. Kulkeminen kerrosten välillä tapahtuu telineiden kautta. Rakennuksen sisätiloissa on useita lavastettuja korjausrakentamisen tilanteita ja katolta löytyy kattotyömaa, jonka yhteistyökumppanina toimii Icopal Oy.

Turvapuiston perehdytyskierrokset henkilöstölle aloitettiin toukokuussa 2015 johtoryhmien käynneillä. Varsinainen turvapuistoperehdytys järjestettiin sen jälkeen ensin kesätyöntekijöille ja harjoittelijoille, koska nuorilla työntekijöillä on ensimmäisinä työpäivinään keskimääräistä suurempi tapaturmariski. Koko Consti Yhtiöiden henkilöstö tullaan

kierrättämään puistossa vuoden 2016 loppuun mennessä. Lisäksi kierroksia tarjotaan myös asiakkaille ja sidosryhmille järjestämällä puistossa erilaisia tapahtumia.

### 5.3 Perehdytyskierroksen sisältö

Tämän opinnäytetyön yhteydessä syntyivät kirjalliset ohjeet turvapuistokierrokselle. Ohjeet eivät ole liitteenä tässä työssä, sillä niiden sisältö on yritysکوhtainen, eikä itse sisältö ole oleellista tämän tutkimuksen tekemisessä. Aiempia ohjeita ei ole ollut ja vuoden 2015 aikana tehdyt kierrokset ovat sisältäneet suuren osan turvapuiston kaikista rasteista, joita on yli sata kappaletta. Osa rasteista ei liity korjausrakentamiseen, jolloin on perusteltua keskittyä vain niihin tilanteisiin, joita korjausrakentamisen alalla kohdataan. Kirjallisten ohjeiden myötä rastien kokonaismäärä kierroksella on puolitettu, lopullisen määrän ollessa viisikymmentä. Näin ylläpidetään myös perehdytettävien mielenkiintoa, kun työhön liittymättömät kohteet jätetään pois. Ensimmäisten kierrosten jälkeen saatu palaute tukee tätä kierroksen keskittämiseen tähtäävää ohjetta.

Koska tässä työssä ei käydä läpi koko turvapuistokierrokselle laadittuja kirjallisia ohjeita, on kuitenkin syytä poimia ohjeista muutama esimerkki, jotta voidaan ymmärtää mihin ohjeistuksella on tähdätty. Ohjeissa on ensin kerrottu kyseisen rastin virallinen tarina, jonka jälkeen käydään läpi rastin opetus korjausrakentamisen näkökulmasta.

#### **Esimerkki 1: Rasti 55. Kuljetinturvallisuus / korkealla työskentely**

Kyseisellä rastilla on useita tilanteita liittyen kuljetinturvallisuuteen, jotka eivät liity korjausrakentamiseen. Yksi näistä tilanteista on kuitenkin suorassa yhteydessä korkealla työskentelyyn (KUVA 1), joka on yleistä monilla työmailla. Kuljettimen ylimmäinen rasti kuvaa putoamissuojainten käytön tärkeyttä ja oikeita työtapoja.

Kuolemaan johtanut tapaturma syntyi, kun henkilö oli ryhtynyt ilman putoamissuojaimia korjaamaan juuttunutta kuljetinta usean metrin

korkeudessa. Ilmeisesti otteen lipeämisen yhteydessä henkilö oli horjahtanut ja pudonnut kaiteen yli maahan. (Rudus-turvapuisto 2015.)



KUVA 1. Kuljetinturvallisuus (Rudus-turvapuisto 2015)

Korjausrakentamisen näkökulma:

Rastilla on syytä pohtia sitä, kuinka tärkeää on miettiä hetken ajan asianmukaista työtapaa ja -varusteita, sen sijaan että rynnätään odottamattomaan tilanteeseen ilman riskiarviota. Rastin tapahtuma on kuvattu kuljettimiin liittyvänä asiana, mutta yhtälailla siinä on kyse



korkealla työskentelystä, joka tulee usein eteen myös Consti Yhtiöiden työmailla. Korkealla työskenneltäessä on aina käytettävä putoamissuojaimia, vaikka työ olisi kuinka lyhytkestoinen. Samalla on hyvä muistaa, että korjausrakentamisen luonteeseen liittyen odottamattomia tilanteita tulee eteen usein ja silloin on tärkeää pysähtyä hetkeksi miettimään miten asia hoidetaan.

### **Esimerkki 2: Rasti 35. Terävien raudoitteiden suojaaminen**

Raudoitteet tulee suojata huolella, käyttämällä tarkoitukseen sopivia suoja. Suojauksen tärkeyttä saatetaan vähätellä, mutta paljaana olevat raudat aiheuttavat vakavat vammat niihin kaaduttaessa tai pudottaessa. (Rudus-turvapuisto 2015.)

Tapaturma sattui, kun työntekijä sai sairauskohtauksen ja putosi raudoitteiden päälle (KUVA 2). Onneksi raudat osuivat vain hänen kylkiinsä ja vakavilta vammoilta vältyttiin. Kuolemaan johtaneen tapaturman ainekset olivat silti läsnä. (Rudus-turvapuisto 2015.)



KUVA 2. Rasti numero 35 – terävien raudoitteiden suojaaminen

Tähän rastiin liittyvässä toisessa esimerkkitapauksessa työntekijä kumartui nostamaan pudonnutta tavaraa maasta ja väärin varastoitu rauta osui hänen silmäänsä. Suojalasit olisivat auttaneet välttämään silmävamman. (Consti Yhtiöt työtapaturmatilasto 2015.)

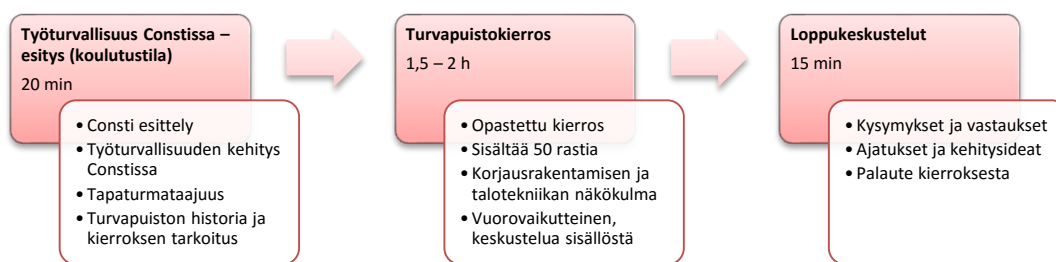
Korjausrakentamisen näkökulma:

Raudoitteita käytetään työmailla paljon. Niiden varastoinnissa ja käytössä ei ehkä aina tule huomioiduksi vaaranpaikkoja, joista tällä rastilla keskustellaan. Tämän rastin lavastettu tapaturma on yksi hätkähdyttävimmistä tilanteista, mitä turvapuistosta löytyy. Sinihaalarisen hahmon näkeminen raudoitteiden lävistämänä herättää varmasti pohtimaan turvallisuutta entistä tarkemmin.

Kaikki viisikymmentä rastia, jotka kierrokselle on valittu, on ohjeistettu yllä olevien esimerkkien tavoin. Tarjoamalla oppaina toimiville henkilöille valmis kirjallinen sisältö kierroksen läpikäymiseksi, voidaan kaikille kävijöille taata mahdollisimman saman sisältöinen opastus, eikä mikään tärkeä osa-alue jää käsittelemättä.

#### 5.4 Perehdytyskierroksen kulku

Perehdytyskierroksen alussa opas näyttää ryhmälle koulutustilassa esityksen, joka sisältää lyhyen yritysesittelyn lisäksi paljon työturvallisuuteen liittyvää yleistä asiaa ja yrityksen oman mallin mukaista työturvallisuusasiaa. Esityksen jälkeen aloitetaan varsinainen kierros puistossa, jossa edetään valmiiksi suunniteltua reittiä numeroitujen rastien perusteella. Kierroksen päätteeksi kokoonnutaan vaihtamaan ajatuksia ja antamaan palautetta. (KUVIO 6.)



KUVIO 6. Turvapuistoperehdytyksen sisältö

Kierrokset käydään aina samansuuntaisesti siten, että yrityksen oma rasti käydään läpi viimeisten joukossa. Jokaisella kierrokseen sisältyvällä rastilla kerrotaan mistä rastilla on kyse. Kaikilla rasteilla on oma tarinansa ja oppaan tehtävänä on kertoa tämä tarina ryhmälle. Sen jälkeen opas kiinnittää ryhmän huomion siihen, miten kyseinen tilanne sovelletaan omaan työhön ja mitä siitä voidaan oppia. Tarkoituksena on myös saada ryhmän jäsenet keskustelemaan vapaasti aiheesta ja esittämään kysymyksiä. Parhaimmillaan näissä tilanteissa ryhmän jäsenet innostuvat kertomaan omia kokemuksiaan ja jakamaan toisilleen työturvallisuutta edistäviä vinkkejä.

Ne rastit, jotka eivät kuulu kierrokseen, ohitetaan siten, että opas mainitsee niiden liittyvän teollisuuden tai infra-alan työhön ja sen vuoksi niitä ei käsitellä tällä kierroksella.

Turvapuistoperehdytys kestää noin 2 - 2,5 h ja ryhmäkoko yhdelle oppaalle voi olla maksimissaan 20 henkilöä. Consti Yhtiöissä on useita koulutettuja oppaita, jolloin vuosittaisten opastusten määrä per henkilö pysyy kohtuullisena.

Koulutusradalle ei ole vapaata pääsyä, jolloin kierros voidaan toteuttaa vain varaamalla etukäteen aika turvapuiston kalenterista. Kalenterin ylläpito ja käyttö tapahtuvat turvapuiston nettisivujen kautta.

Varausjärjestelmän avulla varmistetaan se, että puistossa kerralla vierailevien ryhmien määrä ei muodostu liian suureksi.

Turvapuistokierroksia voidaan järjestää lumitilanteesta riippuen toukokuu – marraskuu välisenä aikana. Kesäkuussa perehdytys keskittyy kesätyöntekijöihin, jolloin muun henkilöstön vierailut pyritään ajoittamaan muille kuukausille.

## 6 TEEMAHAASTATTELUT CONSTI YHTIÖISSÄ

Tutkimus tehtiin teemahaastatteluina tammikuussa 2016. Haastatteluiden avulla haluttiin selvittää turvapuistokierroksen vaikuttavuutta työntekijöiden työturvallisuusasenteeseen ja työtapoihin. Haastateltavana oli yhdeksän henkilöä ja heidät valittiin sen perusteella, että he olivat osallistuneet turvapuistokierrokselle loppuvuoden 2015 aikana. Ryhmään valittiin työntekijöitä ja toimihenkilöitä samassa suhteessa kuin henkilöstöryhmien kokonaismäärät ovat Consti Yhtiöissä. Haastateltavat oli lisäksi valittu monipuolisesti eri ammattiryhmistä ja Consti Yhtiöiden eri toimialoilta.

Vastaajista kahdeksan oli miehiä ja yksi nainen. Sukupuolta koskeva tieto on jätetty pois taustatiedoista, koska kohderyhmään kuului vain yksi nainen. Tämän vuoksi vastausten analysoinnissa ei ole myöskään eritelty naisten ja miesten vastauksia.

Haastateltavien ikä ja alalla oloaika vastaavat myös yrityksen koko henkilöstön rakennetta. Iän puolesta ryhmän jäsenet ovat jakautuneet melko tasaisesti jokaiseen ikäluokkaan (TAULUKKO 1).

TAULUKKO 1. Haastateltavan ryhmän taustatiedot

Henkilöstöryhmä	Alallaoloaika	Ikä
Toimihenkilö	Alle 2 vuotta	20-29 vuotta
Työntekijä	5-10 vuotta	20-29 vuotta
Työntekijä	5-10 vuotta	20-29 vuotta
Työntekijä	Yli 10 vuotta	30-39 vuotta
Toimihenkilö	Yli 10 vuotta	40-49 vuotta
Toimihenkilö	Yli 10 vuotta	40-49 vuotta
Työntekijä	Yli 10 vuotta	40-49 vuotta
Työntekijä	Yli 10 vuotta	50-59 vuotta
Työntekijä	Yli 10 vuotta	50-59 vuotta

Teemahaastattelut rakentuivat haastattelulomakkeen (Liite 1) pohjalle ja haastateltavien kanssa käytiin puhelimitse läpi haastattelun sisältö ennen varsinaista haastattelua. Haastattelut toteutettiin viikoilla 2 – 5.

Haastattelujen kesto vaihteli hyvin paljon haastateltavasta riippuen, keskimäärin kesto oli noin 15 minuuttia.

Haastattelut kirjoitettiin koneella suoraan haastattelulomakkeeseen haastattelun edetessä. Tekstissä pyrittiin tallentamaan vastaukset juuri siinä muodossa, kun haastateltavat itse asian ilmaisivat.

## 6.1 Tutkimustulokset

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää miten turvapuistokierros vaikuttaa henkilön asenteeseen ja työtapoihin. Tätä tutkimusongelmaa lähdettiin tarkastelemaan haastattelukysymysten pohjalta yhdeksän haastateltavan kanssa. Haastatteluiden perustana olivat kaksitoista kysymystä, joista kolme käsitteli taustatietoja. Tutkimuksen tulokset käsitellään tässä aliluvussa kysymyksittäin, joita on yhdeksän kappaletta.

### **Kysymys: Mitä päällimmäisiä ajatuksia turvapuisto sinussa herätti?**

Pääosa haastatelluista piti kierrosta positiivisena asiana. Puistossa havainnollistetut tilanteet koettiin hyödyllisenä kertauksena ja tapaturmatilanteista todettiin, että ne laittavat ajattelemaan turvallisuutta enemmän, kun nähdään konkreettisesti miten voi käydä kun turvallisuusasiat unohdetaan.

*Todetaan paikan päällä, että tilanteet ovat todellisesta elämästä. Tajutaan puiston tilanteiden äärellä, että voiko näin oikeasti tapahtua. (Työntekijä, yli 10 vuotta alalla ollut, 50–59 vuotta)*

Yksi haastatelluista totesi, että varsinkin alalle juuri tulleille kierros antaa todennäköisesti paljonkin ajattelemisen aihetta. Lavastettuja tilanteita pidettiin parempina kuin sanallisia tai kirjallisia ohjeita.

Kierros herätti myös ristiriitaisia tunteita. Negatiivisia tunteita aiheuttivat ne rastit, jotka eivät liittyneet omaan työhön ja positiivisia ne, jotka liittyivät.

Lähes kaikki alalla yli kymmenen vuotta työskennelleet kokivat turvapuiston positiivisena asiana.

Haastatelluista kaikille alle kymmenen vuotta alalla työskennelleille jäi puistosta negatiivisempi vaikutelma. He pitivät kierrosta melko turhana, sillä aiheet eivät heidän mielestään liittyneet omaan työhön. Lisäksi heidän mielestään positiivista vaikutusta ei ollut, koska turvallisuusasiat ovat jo valmiiksi osa jokapäiväistä tekemistä.

### **Kysymys: Miten turvapuistokierros vaikutti työtapoihisi?**

Haastateltavien mielestä kierroksella ei ollut vaikutusta heidän työtapoihinsa, sillä työturvallisuusasiat ovat heille ennestään tuttuja ja he ovat noudattaneet turvallisia työtapoja koko ajan.

Vastauksia haluttiin kuitenkin täydentää siten, että kierros pistää miettimään turvallisuusasioita entistä tarkemmin ja se koettiin siksi hyväksi asiaksi, vaikkei suoraa vaikutusta työhön havaittu. Yksi esimiestyötä tekevä pohti myös sitä, että kierros tuo lisäarvoa oman esimiestyön tueksi.

*Työnjohtajan roolissa olen huomannut, että vaikka oma käytös olisi mikä vain, niin se ei aina siirry, joten kierros on ihan hyvää tietoa. (Toimihenkilö, yli 10 vuotta alalla ollut, 40–49 vuotta)*

### **Kysymys: Miten turvapuistokierros vaikutti riskinottokykyysi?**

Kierroksella ei ollut vastaajien mielestä suoranaista vaikutusta riskinottokykyyn. Suurin osa heistä kuitenkin tähdensi, että eivät normaalistikaan ota työssään riskejä, jonka vuoksi kierroksella ei ollut vaikutusta tähän asiaan.

*Ei ainakaan enempää oteta riskejä, vaan mietitään ehkä vielä tarkemmin toimintaa omassa työssä. (Työntekijä, yli 10 vuotta alalla ollut, 50–59 vuotta)*

Yksi vastaaja lisäsi, että urakatyössä otetaan välillä riskejä, sillä työt pitää saada tehdyiksi, eikä kierros vaikuta tähän asiaan.

**Kysymys: Miten turvapuistokierros vaikutti kykyysi havaita työturvallisuuspuutteita työmaalla?**

Vastausten perusteella vaikuttaa siltä, että kierroksen jälkeen henkilöiden on ollut helpompi havaita puutteita työmaiden turvallisuudessa.

Esimerkkeinä mainittiin kaiteet, putoamissuojat ja telineet, joissa ilmenevät puutteet huomioidaan nyt paremmin. Myös työkoneiden ja ensiapuvälineiden osalta puutteita havaittiin paremmin.

*Kyllä, aina tulee esille jotain uutta esimerkiksi kaiteissa ja putoamissuojissa. Havaitsen paremmin riskejä kierroksen jälkeen kuin ennen kierrosta juuri näissä asioissa.  
(Työntekijä, 5-10 vuotta alalla ollut, 20–29 vuotta)*

Vastauksista nousi esiin myös se, että kierros ei vaikuttanut kykyyn havaita puutteita, sillä asiat ovat jo olleet tiedossa entuudestaan, jolloin mitään uutta ei tullut opittua tästä aiheesta.

Yksi vastaaja uskoi, että kierros vaikutti jotenkin, mutta ei osannut nimetä yhtään yksittäistä asiaa, jossa vaikutus oli ilmennyt.

**Kysymys: Miten turvapuistokierros vaikutti halukkuuteesi puuttua työturvallisuuspuutteisiin työmaalla niitä havaitessasi?**

Vastauksista tuli vahvasti esiin se, että kierros vaikutti positiivisesti halukkuuteen puuttua työturvallisuuspuutteisiin työmailla. Yhteistä näille vastaajille oli, että he olivat lähes kaikki olleet alalla yli 10 vuotta.

*Totta kai vaikutti, nyt puututaan uskaliammin ja herkemmin. (Työntekijä, yli 10 vuotta alalla ollut, 50–59 vuotta)*

Yksi vastaaja totesi, että ei ole tullut vielä puutteita eteen kierroksen jälkeen, jonka vuoksi hän ei osaa sanoa puuttuisiko herkemmin vai ei.

Työntekijän, 20–29 vuotta, ollut alalla 5-10 vuotta, mielestä kierros vaikutti puuttumiskynnykseen, mutta siihen vaikuttaa kohdehenkilön ikä. Toisin sanoin, mikäli hän näkee vanhemman työntekijän ottavan riskejä, niin siihen ei puututa, sillä hänen mielestään vanhemmat tietävät mitä tekevät.



Sen sijaan jos hän näkee nuoren työntekijän toimivan työturvallisuuden vastaisesti, hän puuttuu kyllä, sillä hänen mielestään kyse on oletettavasti tietämättömyydestä.

Kahden vastaajan mielestä kierroksella ei ollut vaikutusta halukkuuteen puuttua työturvallisuuspuutteisiin, sillä heillä on ollut valmiudet ja halukkuus puuttua näihin jo ennestäänkin.

### **Kysymys: Miten turvapuistokierros vaikutti työturvallisuusasenteeseesi?**

Vastauksissa voitiin havaita suuria eroja henkilöstöryhmien välillä. Kaikkien toimihenkilöiden mielestä kierroksella oli positiivinen vaikutus asenteeseen. Heidän mielestään kierroksen jälkeen turvallisuutta tulee ajateltua enemmän ja ollaan entistä tarkempia.

*Puistolla oli buustaava vaikutus asenteeseen. Pidemmän aikaa näitä asioita on jo käsitelty, mutta tämä herätti kertaamaan asioita. (Toimihenkilö, yli 10 vuotta alalla ollut, 40–49 vuotta)*

Työntekijäportaan vastauksista kävi ilmi, että kierroksella ei ollut heidän mielestään vaikutusta asenteeseen, sillä heillä oli jo entuudestaan riittävän hyvä asenne työturvallisuutta kohtaan.

### **Kysymys: Mitä uutta opit kierroksella?**

Yli puolet vähintään 10 vuotta alalla olleista kertoivat oppineensa jotain uutta kierroksella. Osa heistä koki, että omaan työhön liittymättömät asiat olivat uusia ja loput totesivat huomioineensa muitakin asioita.

*Opin, jotain sieltä jäi mieleen: kolmen pisteen tartunta. Tärkeä asia, jota toivottavasti noudatetaan myös työssä. (Työntekijä, yli 10 vuotta alalla ollut, 40–49 vuotta)*

*Uutta tietoa tuli paljon, mm. telineistä, tikkaista ja muuttuneista säännöksistä. (Työntekijä, yli 10 vuotta alalla ollut, 30–39 vuotta)*

Loput vastaajaa kertoivat, etteivät oppineet mitään uutta, sillä kaikki asiat olivat ennestään tuttuja.

### **Kysymys: Oliko kierros mielestäsi hyödyllinen, millä tavoin?**

Vastausten perusteella vaikuttaa vahvasti siltä, että kierrosta pidetään hyödyllisenä, sillä se pistää ajattelemaan turvallisuusasioita entistä enemmän. Vastaajat painottivat nimenomaan sitä, että kierros oli hyvää kertausta, jota tarvitaan tärkeiden asioiden muistamiseksi.

*Olihan se (hyödyllinen), vaikkakin olin jo sinut näiden kanssa. Näki paljon uusia varusteita. Turvakenkiä ja muita välineitä. (Työntekijä, yli 10 vuotta alalla ollut, 50–59 vuotta)*

*Työmailla tarvitaan kertausta ja uutta tietoa on saatava myös, oli hyödyllinen. (Työntekijä, yli 10 vuotta alalla ollut, 30–39 vuotta)*

*Asiat, joiden kanssa ei olla jatkuvasti tekemisissä, niin tulee hyvin kerrattua. Kierros on ehkä kaikille henkilöstöryhmille yhtä tärkeä, ei voi sanoa, että olisi jollekin ryhmälle tärkeämpi kuin toiselle. (Toimihenkilö, yli 10 vuotta alalla ollut, 40–49 vuotta)*

Kierroksen hyödyllisyys herätti myös jonkin verran ristiriitaisia tunteita. Yksi näitä tunteita kokeneista kertoi, että ristiriitaisiin tuntemuksiin vaikutti kierroksen ajankohta, joka oli joulukuussa. Hänen mukaansa joulukuun sateinen ja tuulinen sää ei ole omiaan edistämään oppimista.

*Vähän ristiriitaiset fiilikset. Jonain toisena ajankohtana se olisi ollut hyödyllisempi. Olisi kuitenkin hyödyllistä vaikka kerran vuodessa käydä siellä kertaamassa, vaikkei siellä mitään uutta oppisikaan. (Toimihenkilö, alle 2 vuotta alalla ollut, 20–29 vuotta)*

Vastauksista nousi esiin myös, että kierrosta ei pidetty hyödyllisenä itselleen, vaan painotettiin sitä, että kierroksesta olisi hyötyä nuoremmille työntekijöille. Esille tuli lisäksi näkemys, että kierroksesta olisi hyötyä myös aloitteleville esimiehille, jotta he ymmärtäisivät työmaiden turvallisuusasiat paremmin. Nämä vastaajat kuuluivat tutkimuksen nuorimpaan ikäryhmään (20–29 vuotiaat).

### **Kysymys: Jäikö jotain sanomatta tai onko sinulla lisättävää vastauksiisi?**

Tämän kysymyksen osalta vastaukset vaihtelivat suuresti. Osa painotti vielä, että tilanteet puistossa ovat hyvää kertausta ja että puisto kokonaisuudessaan on hyvä asia, osalla ei tullut mitään lisättävää mieleen.

*Palautteena omilta alaisilta kuultuna, että osan oppaita perehtyminen puistoon ei ehkä ollut ihan parhaalla tasolla, olisi siis hyvä, että kaverit tietävät mistä puhuvat ja osaavat kertoa niistä asioista. (Toimihenkilö, yli 10 vuotta alalla ollut, 40–49 vuotta)*

*Havaitsin, että pieni osa porukkaa omaa asennevamman jo tullessaan. Kehuja on saatu puistosta ja oma rasti koettiin hyvin konkreettiseksi ja hyväksi. Oma väki pitää omasta rastista. (Työntekijä, yli 10 vuotta alalla ollut, 50–59 vuotta)*

*Pidin sitä (puistoa) kuitenkin hyvänä asiana ja jokaisen on hyvä käydä kertaamassa näitä asioita. Työturvallisuuskorttikoulutus on vain viiden vuoden välein, joka on aika harvoin, jonka vuoksi kertausta tarvitaan. Työmailla ei aina tieto kulje niin hyvin muuttuneista säädöksistä, joten on hyvä, että niitä kerrataan. (Työntekijä, yli 10 vuotta alalla, 30–39 vuotta)*

*Se mikä oli hyvää oli ne oikeat onnettomuustilanteet, jotka on lavastettuna turvapuistossa. Näkee mitä on oikeasti tapahtunut ja mitä voi tapahtua. (Toimihenkilö, alle 2 vuotta alalla ollut, 20–29 vuotta)*

*Ei oikeastaan mitään. Oikeastaan sen verran, että laitteet (turvavälineet) turvapuistossa eivät ihan vastaa työmaiden tilannetta. (Työntekijä, 5-10 vuotta alalla ollut, 20–29 vuotta)*

## 6.2 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset

Taulukon 2 avulla voidaan tarkastella yhteenveto tuloksista tutkimuskysymyksittäin.

## TAULUKKO 2. Tulosityhteenvedo osa-alueittain

Tutkimuksen osa-alue	Tulosityhteenvedo
Mitä päälimmäisiä ajatuksia turvapuisto sinussa herätti?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kierros koettiin pääosin hyväksi</li> <li>Yli 10 vuotta alalla olleet kokivat kierroksen positiiviseksi asiaksi               <ul style="list-style-type: none"> <li>Kierros oli hyödyllistä kertausta ja laittaa ajattelemaan turvallisuutta enemmän</li> </ul> </li> <li>Alle 10 vuotta alalla olleet kokivat negatiivisempänä               <ul style="list-style-type: none"> <li>Omaan työhön liittymättömät asiat koettiin turhiksi</li> </ul> </li> </ul>
Miten turvapuistokierros vaikutti työtapoihisi?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ei suora vaikutusta työtapoihin               <ul style="list-style-type: none"> <li>Turvallisuusasiat ovat ennestään tuttuja</li> <li>Kierroksen jälkeen turvallisuusasioita pohdittiin kuitenkin entistä tarkemmin</li> </ul> </li> </ul>
Miten turvapuistokierros vaikutti riskinotto kykyysi?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ei suora vaikutusta riskinotto kykyyn</li> <li>Haastateltavat halusivat tarkentaa tätä siten, että koska eivät ole aiemminkaan ottaneet riskejä, niin siksi vaikutusta ei ollut</li> </ul>
Miten kierros vaikutti kykyysi havaita työturvallisuuspuutteita työmaalla?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kierrosten jälkeen haastateltujen on ollut helpompi havaita työturvallisuuspuutteita               <ul style="list-style-type: none"> <li>Havainnointia tapahtui erityisesti kaiteiden, telineiden, putoamissuojien, työkoneiden ja ensiapuvälineiden osalta</li> </ul> </li> </ul>
Miten kierros vaikutti halukkuuteesi puuttua työturvallisuuspuutteisiin niitä havaitessasi?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kierros vaikutti positiivisesti halukkuuteen puuttua turvallisuusriskeihin, etenkin yli 10 vuotta alalla olleilla</li> </ul>
Miten turvapuistokierros vaikutti työturvallisuusasenteeseesi?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kierroksella oli positiivinen vaikutus toimihenkilöiden turvallisuusasenteeseen</li> <li>Työntekijöiden mielestä vaikutusta ei ollut, sillä heillä oli mielestään jo valmiiksi hyvä asenne turvallisuuteen</li> </ul>
Opitko jotain uutta kierroksella, mitä?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yli puolet haastatelluista kertoi oppineensa uutta               <ul style="list-style-type: none"> <li>Uutta tietoa tuli mm. kolmen pisteen tartunnasta, telineistä, tikkaista ja muuttuneista säännöksistä</li> </ul> </li> <li>Loppujen mielestä uutta ei tullut eteen, kaikki asiat olivat ennestään tuttuja</li> </ul>
Oliko kierros mielestäsi hyödyllinen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tulosten perusteella voidaan todeta, että turvapuistokierrosta pidetään hyödyllisenä               <ul style="list-style-type: none"> <li>Kierroksella oppi uusia asioita</li> <li>Turvallisuusasioista tarvitaan kertausta kaikissa henkilöstöryhmissä</li> </ul> </li> </ul>

Tutkimuksen tuloksista voidaan päätellä, että turvapuistokierroksella on jokin verran vaikutusta työturvallisuusasenteeseen toimihenkilöiden

kohdalla. Tämä on tärkeä havainto, sillä työturvallisuuden edistäminen lähtee esimiehistä, jotka kuuluvat tähän toimihenkilöryhmään. Kun esimies omaa oikean asenteen ja näyttää omalla esimerkillään turvallisia toimintamalleja, jalkautuu aihe helpommin alaisiin. Lisäksi työnjohdon parantunut työturvallisuusasenne ja tiedostaminen parantaa heidän kykyään huomata ja puuttua epäkohtiin työmailla.

Pitkään alalla olleet työntekijät eivät sen sijaan kokeneet turvapuistokierroksen vaikuttavan omaan asenteeseensa. He perustelivat sen sillä, että heillä on jo valmiiksi oikea asenne turvallista työskentelyä kohtaan. Suureksi osaksi tämän voidaan todeta olevan totta, sillä alalla on tehty paljon työturvallisuuden eteen ja enemmistöllä myös asenne on kunnossa. Voidaan myös päätellä, että pitkä työskentely alalla auttaa tiedostamaan nämä asiat paremmin.

Tuloksista kävi ilmi, että kierroksella on ennaltaehkäisevää vaikutusta työmaiden turvallisuuteen. Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että työmaiden turvallisuuspuutteiden havaitseminen oli parantunut kierroksen jälkeen. Sen lisäksi valtaosa vastaajista totesi, että havaittuihin turvallisuuspuutteisiin puututtiin herkemmin kierroksen jälkeen.

Suurin osa haastateltavista piti kierrosta hyödyllisenä työturvallisuusasioiden kertauksena ja paikkana, joka antaa ajattelemisen aihetta. Osa koki, että turvapuisto on hyvä paikka tutustua alan uusiin muuttuneisiin työturvallisuuskäytäntöihin, sillä niiden jalkautuminen työmailla on usein haasteellista.

Turvapuistokierroksella ei ollut vaikutusta haastateltavan ryhmän riskinottokykyyn tai työtapoihin, sillä he kokivat näiden olevan kunnossa jo entuudestaan. Tähän voi vaikuttaa se, että kaikki haastateltavat yhtä lukuun ottamatta ovat olleet alalla yli 5 vuotta, valtaosa heistä yli 10 vuotta.

Tuloksista muodostui kehitysehdotus turvapuistokierroksen paremmasta tiedottamisesta henkilöstölle etukäteen, jotta kierroksen tarkoitus on laajemmin tiedossa. Tällä välttyttäisiin sisällön kokemiselta turhaksi, kun aiheesta olisi jo ennakkokäsitys. Tiedotuksessa keskityttäisiin siihen, että

tähdennettäisiin painokkaammin oman alan näkökulmaa, jolloin itse kierroksella nähdyt omiin työtehtäviin liittymättömät asiat voitaisiin soveltaa omaan työhön. Kierroksen aikana myös oppaan tehtävänä on selostaa kulloisenkin aiheen soveltamista omaan työhön, jotta rasteja ei koeta turhiksi.

Tämä tiedottaminen voidaan luontevimmin hoitaa turvapuistokierroksen alussa tehtävässä esittelytilanteessa. Lisäksi tiedottamista tukee aiheen lisääminen säännöllisesti myös henkilöstötiedotteisiin ja päivittäminen yrityksen intranettiin.

Toisena kehitysehdotuksena on valmentaa oppaita hieman laajemmin kierroksen toteuttamisesta. Valmennuksella ei tarkoiteta tässä yhteydessä paljon aikaa ja vaivaa vaativaa koulutuskokonaisuutta, vaan tiivistettyä keskustelumutoista ohjeistusta. Valmennuksella pyritäisiin parantamaan oppaiden ymmärrystä opastettavan ryhmän kanssa toimimisesta ja ohjaamaan kierros mahdollisimman vuorovaikutteiseksi.

Vuorovaikutteisuudella tulisi pyrkiä saamaan mukaan keskusteluun myös ne henkilöt, joilla ei riitä kiinnostutusta kierroksen sisältöön tai asenne vaikuttaa olevan negatiivinen.

Tämän opinnäytetyön ohessa muodostuneet kierrosohjeet oppaille edistävät osaltaan kierroksen sisällön tarkoituksenmukaisuutta yrityksen tarpeisiin. Koska tutkimus vahvisti, että yrityksen toimialaan kuulumattomat rastit koettiin turhiksi, ovat uudet ohjeet enemmän kuin tarpeen, sillä niistä on karsittu pois muiden alojen rastit. Uudet ohjeet otetaan käyttöön keväällä 2016 ensimmäisestä kierroksesta alkaen.

### **Jatkotutkimusehdotukset**

Alle kymmenen vuotta alalla olleiden ja alle 30-vuotiaiden haastateltavien vastaukset olivat lähes kaikissa kysymyksissä negatiivisempia kuin yli 30-vuotiaiden ja yli kymmenen vuotta alalla olleiden. Jatkotutkimuksella voitaisiin selvittää syitä tälle havainnolle. Ottamalla suuremman otannan alle viisi vuotta työskennelleistä ja nuorista työntekijöistä tutkimuksesta saataisiin kattavampi. Tällä hetkellä hieman yli kolmasosa koko Consti

Yhtiöiden henkilöstöstä on käynyt turvapuistokierroksella. Mikäli halutaan tutkia aihetta laajemmin, on syytä odottaa, että valtaosa henkilöstöstä on käynyt kierroksella. Jatkotutkimuksen tekeminen on mahdollista aikaisintaan kesällä / syksyllä 2016, jolloin kesätyöntekijöiden, harjoittelijoiden ja muun henkilöstön turvapuistokierrokset on saatu pääosin tehtyä.

Toisena jatkotutkimusehdotuksena on tehdä sama tutkimus uudelleen kauden 2016 lopussa tai vasta kaudella 2017, jotta voidaan nähdä oppaiden kirjallisen ohjeistuksen ja koulutuksen vaikutukset henkilöiden kokemukseen kierroksesta. Kirjallisten ohjeiden tarkoituksena on parantaa kierroksen tehokkuutta keskittymällä olennaisiin asioihin ja ottamalla ryhmä mukaan keskusteluun.

### 6.3 Reliabiliteetti ja validiteetti

Tärkeänä osana tutkimukseen kuuluu myös sen luotettavuuden ja pätevyyden arviointi, jotta voidaan varmistaa millä perusteilla tutkimus on saavuttanut sille asetetut tavoitteet ja vastannut tutkimuskysymyksiin.

Tutkimuksen luotettavuus voidaan katsoa toteutuneeksi, sillä teoreettisen osuuden menetelmänä on käytetty monipuolista kirjallisuuskatsausta, jonka avulla aiheesta on kerätty tietoa eri lähdemateriaaleista.

Empiirisessä osuudessa luotettavuus on varmistettu valitsemalla teemahaastatteluihin henkilöitä, joilla on riittävä kokemus aiheesta ja turvapuistokierros käytynä mahdollisimman lähellä haastatteluajankohtaa. Tutkimukseen ei valittu henkilöitä Consti Yhtiöiden turvapuistokierrosten alkuajoilta, jotka sijoittuvat kesään 2015. Näin haluttiin varmistaa, että oppaiden kokemus kierrosten vetämisestä on ehtinyt karttua riittävälle tasolle. Samalla haluttiin myös varmistaa, että haastateltavien kohdalla kierrosten läpikäynti ei ole liian kaukana menneisyydessä, jotta kierroksen sisältö ei ole unohtunut.

Haastattelut järjestettiin pääosin toimistolla, rauhallisessa neuvotteluhuoneessa, jossa lähes kaikki haastateltavat ovat olleet

aiemminkin. Haastattelutilanteen aluksi käytiin uudelleen läpi tutkimuksen tarkoitus ja se, että vastauksissa ei ole oikeita tai vääriä vastauksia, vaan että tutkimuksessa keskitytään siihen kokemukseen, mikä henkilölle on muodostunut Rudus-turvapuistosta. Haastateltavat olivat myös saaneet saman informaation aiemmin, haastatteluajankohdasta sopiessa. Kaksi haastattelua on tehty puhelinhaastatteluina, joissa nämä asiat käytiin myös läpi.

Ennen opinnäytetyön aloittamista oli tiedossa alustava sanallinen palaute oppailta kuultuna ja tämän perusteella turvapuistokierroksen ohjeiden kohdentaminen puhtaasti korjausrakentamisen työtehtäviin oli tarkoituksenmukaista. Palautteen mukaan alalle kuulumattomat rastit koettiin turhiksi ja tämä vaikutti osallistujien mielenkiintoon kokonaisuudessaan. Tutkimus vahvisti tämän alustavan oletaman.

Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että kierroksella oli jonkin verran vaikutusta asenteisiin ja haastateltavien mukaan tämä ilmeni siten, että kierroksen jälkeen on tullut mietittyä enemmän turvallisuusasioita. Lisäksi asennevaikutusta ilmeni myös halukkuutena puuttua aktiivisemmin työturvallisuuspuutteisiin työmailla. Tämä tulos antaa vastauksen tutkimuskysymykseen. Tutkimuksen alakysymysten osalta vastauksista selvisi, että vaikutusta ei ollut työtapoihin, eikä riskinottokykyyn. Vastauksista voidaan päätellä, että vaikutusta näihin ei syntynyt, koska haastateltavat ovat olleet alalla jo pitkään ja omaavat riittävän tiedon oikeiden tapojen noudattamiseksi ja riskien välttämiseksi.

Tutkimuskysymysten osalta saatiin tuloksia, joiden pohjalta voidaan todeta turvapuistokierroksen vaikuttavan asenteisiin usealla tavalla. Nämä tulokset vahvistavat tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä.

Tutkimuskysymyksiin vastattiin ja tuloksista voitiin tehdä johtopäätöksiä, jolloin tutkimuksen tavoitteet saavutettiin.



## 7 YHTEENVETO

Tässä opinnäytetyössä keskityttiin tutkimaan turvapuistokierroksen vaikuttavuutta työntekijöihin. Lisäksi työn ohessa luotiin kierrosohjeet yrityksen oppaiden käyttöön yrityksen toimialan näkökulmasta.

Teoreettisessa osuudessa käsiteltiin perehdytyksen vaikutusta työturvallisuuteen yleisellä tasolla ja ymmärrettiin sen olevan erittäin merkityksellistä työturvallisuuden edistämiseksi. Perehdytyksen lisäksi osuudessa käsiteltiin myös asennevaikuttamisen tärkeyttä työkyvyn ja turvallisuuden parantamisessa.

Tutkimuksellisessa osassa perehdytyskierroksen asennevaikutusta tutkittiin seuraavien kysymysten avulla.

Tutkimuskysymys:

- Millaisia vaikutuksia turvapuistokierroksella on työntekijän asenteisiin?

Pää tutkimuskysymyksen lisäksi aihetta tarkasteltiin alakysymysten valossa:

- Miten turvapuistokierros vaikuttaa riskinottoon?
- Miten työtavat ja / tai asenne muuttuivat kierroksen jälkeen?

Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan sanoa, että turvapuistokierros osana perehdytystä edistää työturvallisuutta myös asennevaikutuksen kautta. Muokkaamalla henkilön asennetta työturvallisuutta kohtaan voidaan saavuttaa entistä turvallisempi työympäristö. Turvapuisto lisää myös tietoisuutta oikeanlaisesta suojauksesta ja työtavoista työmailla ja helpottaa työturvallisuuspuutteiden huomioimista. Lisäksi turvallisuuspuutteisiin puuttuminen oli parantunut kierroksen jälkeen.

Tutkittavan ryhmän osalta kierroksella ei ollut vaikutusta riskinottoon tai työtapoihin. Haastateltavat perustelivat tämän sillä, että heillä on jo valmiiksi tiedossa turvalliset työtavat, eivätkä he ota riskejä työssään.

Kierros vaikutti asenteisiin siten, että kierroksen jälkeen turvallisuusasioita on tullut mietittyä enemmän ja sitä kautta näihin asioihin suhtaudutaan entistä tarkemmin. Asennevaikutus oli suurempi toimihenkilöillä kuin työntekijöillä. Haastateltavat arvelivat myös, että kesätyöntekijöille ja juuri koulusta valmistuneille kierroksesta on vielä enemmän hyötyä.

Turvapuistokierroksen voidaan todeta olevan hyödyllinen ja sen kehittäminen kannattaa, jotta kierroksesta saadaan kaikki mahdollinen hyöty työturvallisuuden parantamiseksi.

Opinnäytetyön tuloksena syntyivät korjausrakentamisen näkökulmasta luodut kirjalliset kierrosohjeet. Lisäksi tutkimuksen tuloksista muodostui kehitysehdotuksia, joita yrityksen on helppo hyödyntää.

## LÄHTEET

### *Painetut lähteet*

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press Oy  
Yliopistokustannus, HYY yhtymä.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy

Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen - Liiketoiminnan menestystekijä. 3. uudistettu painos. Porvoo: Edita Publishing Oy

Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. 1. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä

Lahden ammattikorkeakoulu. 2007. Hyvä perehdytys – opas. Sarja B Oppimateriaalia, osa 4. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu

Laitinen, H., Vuorinen, M. & Simola, A. 2013. Työturvallisuuden ja –terveyden johtaminen. 2. uudistettu painos. Helsinki: Tietosanoma Oy

Lappalainen, J., Sauni, S. & Piispanen, P. 2005. Rakennustyön turvallisuusjohtamisen hyviä käytäntöjä. Helsinki: Rakennusteollisuuden Kustannus RTK Oy

Lehtinen, R. 2013. Rakennushankkeen työturvallisuus. Rakennustuotanto kirjasarja. Helsinki: Talonrakennusteollisuus ry ja Rakennustietosäätiö RTS

Mertanen, V. 2015. Työturvallisuuden perusteet. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy

Mäkinen, O. 2005. Tieteellisen kirjoittamisen ABC. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy

*Elektroniset lähteet*

Consti Yhtiöt. 2015. [viitattu 6.12.2015]. Saatavissa:

<http://www.consti.fi/consti-yhtiot/>

Health and Safety Authority. 2016. Behavior based safety guide. [viitattu 19.3.2016]. Saatavissa:

[http://www.hsa.ie/eng/Publications\\_and\\_Forms/Publications/Safety\\_and\\_Health\\_Management/behaviour\\_based\\_safety\\_guide.pdf](http://www.hsa.ie/eng/Publications_and_Forms/Publications/Safety_and_Health_Management/behaviour_based_safety_guide.pdf)

Jarmo Mikkonen. 2013. Opinnäytetyö. Kilpailuetua työturvallisuudesta.

[viitattu 6.12.2015]. Saatavissa:

[https://www.theseus.fi/xmlui/bitstream/handle/10024/59847/Mikkonen\\_Jarmo.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/xmlui/bitstream/handle/10024/59847/Mikkonen_Jarmo.pdf?sequence=1)

Khosravi, Y., Asilian-Mahabadi, Hassan., Hajizadeh, E., Hassanzadeh-Rangi, N., Bastani, H., Behzadan, A. 2014. Factors Influencing Unsafe Behaviors and Accidents on Construction Sites: A Review. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE) 2014, Vol 20, No. 1,111-125 [viitattu 30.1.2016]. Saatavissa:

<http://pegasus.cc.ucf.edu/~abehzada/documents/Khosravi&Asilian&Hajizadeh&Hassanzadeh&Bastani&Behzadan.JOSE.2014.pdf>

Rakennusteollisuus RT ry. 2015. Nolla tapaturmaa. [viitattu 1.11.2015].

Saatavissa:

<https://www.rakennusteollisuus.fi/Tietoa-alasta/Tyoturvallisuus/Nolla-tapaturmaa/>

Rakennusteollisuus RT ry. 2013. Turvapuistot vuoden 2013

turvallisuusteko. [viitattu 13.2.2016]. Saatavissa:

<https://www.rakennusteollisuus.fi/Ajankohtaista/Tiedotteet1/2013/Turvapuistot-vuoden-2013-turvallisuusteko/>

Rudus. 2015. Tietoa turvapuistosta. [viitattu 28.11.2015]. Saatavissa:

<http://www.turvapuisto.fi/tietoa>

Räsänen, T. 2009. Miksi työtaturmia kannattaa ehkäistä ja vähentää myös kunta-alalla. [Viitattu 28.2.2016]. Saatavilla: [http://www.tyoturva.fi/files/1093/tuula.rasanen\\_060308\\_Yhteensopivuustila\\_.pdf](http://www.tyoturva.fi/files/1093/tuula.rasanen_060308_Yhteensopivuustila_.pdf)

Safeopedia. 2016. Workplace Safety Attitudes – definition. [viitattu 28.2.2016] Saatavilla: <https://www.safeopedia.com/definition/721/workplace-safety-attitudes>

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työtaturmat [verkkojulkaisu]. ISSN=1797-5999. 2010, Liitetaulukko 1. Palkansaajien kuolemaan johtaneet työpaikkaturmat 1975–2010 . Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 8.3.2016].  
Saatavissa: [http://www.stat.fi/til/ttap/2010/ttap\\_2010\\_2012-11-30\\_tau\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/ttap/2010/ttap_2010_2012-11-30_tau_001_fi.html)

Turvapuisto Pohjois-Suomi 2015. Toiminta. [viitattu 13.2.2016] Saatavissa: <http://www.pohjois-suomenturvapuisto.fi/index.php?2>

Työsuojelurahasto. 2014. Tutkimustietoa. [viitattu 13.2.2016] Saatavissa: <https://www.tsr.fi/tutkimustietoa/tata-tutkitaan/hanke?h=114368>

Työterveyslaitos. 2014. Mitä on työkyky. [viitattu 27.2.2016] Saatavissa: [http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita\\_on\\_tyokyky/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx)

Työterveyslaitos. 2015. Nolla tapaturmaa – foorumi. [viitattu 1.11.2015]. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/partner/nollatapaturmaa/Sivut/default.aspx/>

Työturvallisuuskeskus. 2015. Rakennusalan työtaturmatilastoja. [viitattu 31.10.2015]. Saatavissa: <http://www.ttk.fi/toimialat/rakennusala/tyotaturmatilastoja>.

Työturvallisuuslaki 738/2002, 1 luku, 1 §. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.

*Muut lähteet*

Consti Yhtiöt. 2015. Työtapaturmatilasto. [viitattu 6.12.2015]. Ei julkinen materiaali.

## LIITTEET

### LIITE 1. Haastattelukysymykset

## Liite 1. Haastattelukysymykset

1. Ikä?
  - Alle 20 vuotta
  - 20–29 vuotta
  - 30–39 vuotta
  - 40–49 vuotta
  - 50–59 vuotta
  - yli 60 vuotta
2. Rakennusosalalla oloaika?
  - a. Alle 2 vuotta
  - b. 2-5 vuotta
  - c. 5-10 vuotta
  - d. yli 10 vuotta
3. Henkilöstöryhmä:
  - a. työntekijä
  - b. toimihenkilö
4. Mitä päällimmäisiä ajatuksia Turvapuisto sinussa herätti?
5. Miten Turvapuistokierros vaikutti työtapoihisi?
6. Miten kierros vaikutti riskinottokykyysi?
7. Miten kierros vaikutti kykyysi **havaita** työturvallisuuspuutteita työmaalla?
8. Miten kierros vaikutti **halukkuuteesi puuttua** turvallisuuspuutteisiin työmaalla niitä havaitessasi?
9. Miten kierros vaikutti työturvallisuusasenteeseesi?
10. Opitko jotain uutta kierroksella, mitä?
11. Oliko kierros mielestäsi hyödyllinen?
12. Jäikö jotain vielä sanomatta tai onko sinulla jotain lisättävää vastauksiisi?